

Кандидат:

АНОНИМ АНОНИМ

Избранные отчеты:

Профиль личностных черт
Описание профиля
Роли в команде
Поведенческие типы
Управление продажами
Отчет по карьерным деструкторам
Отчет по лидерскому потенциалу
Профиль соответствия
Руководство по интервью

Дата тестирования:

Dimensions

Дата тестирования:

01.02.11

Язык тестирования:

Русский

ВВЕДЕНИЕ

Dimensions представляет собой опросник, основанный на современных исследованиях о роли личностных качеств в условиях современного бизнеса. Dimensions можно использовать на различных уровнях - от руководителей высшего звена до линейных менеджеров, студентов и выпускников ВУЗов, профессионалов любых специальностей; для всех функциональных групп и отраслей экономики. Опросник доступен на нескольких языках, что обеспечивает соответствие единым стандартам в международных проектах.

В процессе создания Dimensions были проведены тщательные исследования на предмет создания норм, оценки надежности и валидности, что является залогом уверенности в том, что Dimensions является одновременно эффективным бизнес-инструментом и соответствует научным психометрическим требованиям. Опросник имеет уникальный формат, включающий простые шкалы оценки и элемент принудительного выбора ответа, чтобы выдавать максимально точные результаты, которые сложно подделать.

Dimensions является частью Talent Q - инновационного портфеля инструментов оценки, разработанного Роджером Холдсуортом. Dimensions можно использовать обособленно или как часть более широкой методики оценки Talent Q. Доступны следующие отчеты:

Содержание

Раздел

Профиль личностных черт

15 шкал личностного профиля соответствуют самым распространенным компетенциям, необходимым во многих организациях. Профиль предоставляет полезную поддержку в принятии решений по найму и развитию персонала.

1

Описание профиля

Экспертная система предлагает автоматически созданное описание результатов по профилю личностных черт. Описание профиля будет полезно как дополнительный источник информации в целях подбора и развития персонала.

2

Роли в команде

Отчет индивида указывает на те стили поведения, которых он сам предпочитает придерживаться в команде. Кроме того, результаты всех членов команды можно объединить в Сводный отчет. Он показывает сильные и слабые стороны команды, наряду с потенциальными областями эффективного сотрудничества или конфликта.

3

Поведенческие типы

Определяется предпочтительный для индивида тип поведения в соответствии с теорией Юнга и типами А и В. Этот профиль полезен в планах индивидуального развития и коучинга, развития команды и управления конфликтами. Его не следует использовать для найма персонала.

4

Управление продажами

Личные качества анализируются в соответствии с различными стадиями управления процессом продаж. Отчет предоставляет информацию и указывает на области, требующие совершенствования, где навыки продажи и умение оказывать влияние на людей являются ключевыми качествами для успеха.

5

Отчет по карьерным деструкторам

В данном отчете рассматриваются 8 стилей или моделей поведения, известных как "Карьерные деструкторы". В некоторых случаях эти стили поведения могут привести к "профессиональному выгоранию" высокопотенциальных сотрудников или остановке дальнейшего развития их карьеры. В отчете указаны типичные риски, связанные с каждым из стилей поведения, а также типичные преимущества и возможные карьерные ограничения, вызванные отсутствием того или иного качества.

6

Отчет по лидерскому потенциалу

В данном отчете индивидуальные результаты кандидата по личностному опроснику Dimensions и тестам способностей Elements представлены в виде профиля по модели лидерского потенциала Talent Q. Отчет содержит оценки и текстовые описания результатов кандидата по 11 ключевым шкалам модели лидерского потенциала.

7

Профиль соответствия

Результаты респондента сравниваются здесь с Профилем Успеха на позицию, сформированный и сохраненный в системе Talent Q. Профиль соответствия позволяет быстро оценить возможные риски и ограничения кандидата в процессе рекрутмента.

8

Руководство по интервью

В Профиле соответствия определяются сильные стороны, ограничения и нейтральные области каждого кандидата на заданную позицию. На основе этого подбираются ряд вопросов, полезных для включения в интервью с данным кандидатом.

9

Профиль личностных черт

1

УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ		
Независим от других, сдержан в общении, избегает открытого проявления чувств, предпочитает работать самостоятельно	Общительность 1 2 3 4 5 6 7 9	Имеет широкий круг знакомых, открыто общается с людьми, предпочитает работать в команде
Предпочитает подчинение лидерству; не стремится оказывать влияние на других, отстаивает свою позицию; не любит вести переговоры и продавать	Влиятельность 2 4 5 6 7 8 9 10	Яркий лидер, любит нести ответственность за других, склонен доминировать, жестко вести переговоры, любит продвигать товары или идеи
Ведет себя сдержанно и скромно, настороженно относится к новым знакомствам, избегает многословности или слишком активного общения	Социальная уверенность 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Обладает навыками общения и харизмой, инициирует контакты, успешно общается с большим количеством разных людей, уверенно выступает на публике
Не вмешивается в личные дела других, избегает вовлечения в чужие проблемы, способен принимать непопулярные решения	Заботливость 1 2 3 4 5 6 8 10	Поддерживает, развивает и вдохновляет людей, помогает им преодолеть трудности, любит оказывать услуги
Предпочитает работать, не спрашивая мнения других, открыто выражает свое несогласие, идет своим путем независимо от других	Кооперативность 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Умеет выслушать собеседника, советуется с другими, интересуется поведением людей, толерантен к другим точкам зрения
УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ		
Опирается больше на интуицию/опыт, чем на анализ объективной информации, избегает работы с цифрами и статистикой	Аналитичность 1 3 5 6 7 8 9 10	Обладает аналитическим мышлением и стилем решения проблем, склонен оценивать "за" и "против" решений, уверенно работает с цифрами и статистическими данными
Предпочитает работать на тактическом или операционном уровнях, концентрируется на практических вопросах и избегает теорий	Концептуальность 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Обладает стратегическим мышлением и перспективным взглядом, придает большое значение теоретическим моделям
Доверяет проверенным подходам, любит работу, не требующую инноваций, придерживается традиционных взглядов	Креативность 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Любознательный, с развитым воображением, ищет и придумывает новые идеи, с готовностью принимает радикальные подходы
Склонен к спонтанности, противится любым формам регламентации, не уделяет внимания деталям	Методичность 1 2 3 4 6 8 9 10	Доверяет методическим подходам, планирует и структурирует работу, аккуратен и внимателен к деталям
Может обходить установленные правила, предписания и договоренности, которые считает ограничивающими, избегает жесткого соблюдения сроков	Нормативность 1 2 3 4 6 8 9 10	В работе добросовестно следует правилам и этическим принципам, соблюдает свои обещания, сроки и обязательства
УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ		
Открыто проявляет свое волнение и раздражение, чувствителен к критике	Уравновешенность 1 2 4 6 7 8 9 10	Сдержан, уравновешен в напряженных ситуациях, спокойно реагирует на критику
Избегает оптимистичных оценок и прогнозов, не может быстро справиться с трудностями и неудачами, склонен излишне критично относиться к себе	Жизнерадостность 1 2 3 4 6 8 9 10	Всегда видит положительную сторону ситуации, не унывает и легко забывает о неудачах, не склонен обвинять и критиковать себя
Редко видит необходимость перемен, стабилен и работает по предсказуемой схеме, предпочитает привычные задачи и условия работы	Гибкость 1 2 3 4 5 6 8 10	Гибко приспосабливается к новым обстоятельствам, изменяет поведение, чтобы подстроиться под них, преуспевает в условиях разнообразной и часто меняющейся среды
Предпочитает работать неторопливо, раздумывает, прежде чем принять решение, избегает риска	Деятельность 1 2 3 4 6 8 9 10	Полон энергии, любит быстрый темп работы и большое количество дел, быстро принимает решения и переходит к действиям, склонен рисковать
Не старается достичь результата во что бы то ни стало, стремится к балансу между работой и личной жизнью, избегает конкуренции	Мотивация достижений 1 2 3 5 7 8 9 10	Мотивирован на достижения, активно стремится к успеху, считает работу и карьеру приоритетом в жизни, старается победить в конкурентной борьбе
Характеристика ответов		
Тенденция к самокритичности в оценках; полученный результат может не отражать всех позитивных качеств респондента	Самопрезентация 1 2 3 4 6 8 9 10	Тенденция представлять себя позитивно или высокое мнение о себе; рекомендуется осторожность в интерпретации профиля
Плоский профиль: мало различия между шкалами; может быть непоследовательность в ответах	Разброс профиля 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Выраженный профиль, четко обозначенные сильные стороны, ограничения или зоны развития
Тенденция давать средние оценки, избегание крайних баллов	Разброс оценок 1 2 3 5 7 8 9 10	Использование всех вариантов оценок, частые экстремальные баллы

Описание профиля

2

Представленный ниже отчет формируется автоматически на основании результатов по профилю личностных черт. Описание профиля представляет собой дополнительный источник информации об участнике в процессе подбора или профессионального развития.

Описание профиля

2

УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ

Первый раздел касается умения взаимодействовать с другими людьми, создавать и поддерживать отношения с коллегами по работе.

Она прекрасно строит отношения и, скорее всего, стремится быть в центре внимания. Кажется, что она с гораздо большим удовольствием сотрудничает с другими, чем работает самостоятельно. Всегда готова делиться своими мыслями. Возможно, ей не хватает уверенности, чтобы работать самостоятельно?

У нее есть шарм и сильная харизма, но тем не менее она не стремится к управлению или контролю. Твердая уверенность в общении могла бы стать основой для развития способности оказывать влияние. Однако этот явный дисбаланс, возможно, значит, что ее шарм поверхностный и неэффективен для достижения каких-либо результатов.

Она часто советуется с другими. Активно слушает их и принимает во внимание их мнения и чувства. Очень толерантна к людям, а также считается заботливым и внимательным человеком. Возможно, иногда она настолько внимательна к другим, что не способна настоять на своем.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАДАЧАМИ

Этот раздел касается стиля мышления и подходов к решению задач.

Она, безусловно, не считает себя теоретиком или стратегом, и ей может быть сложно решать комплексные, многоуровневые вопросы. Однако она также неуверена в своей способности обрабатывать конкретную информацию, цифры и т. д. Скорее всего, у нее интуитивное, а не логическое мышление.

Она не считает себя творческой личностью и может быть также лишена любопытства. Скорее всего, она предпочитает традиционные методы, вместо более инновационных, которые она может даже считать нежелательными.

Ее стиль работы гармонично сочетает в себе точность и целесообразность. Она достаточно внимательна к деталям и верит в правила и традиционные методы поведения.

УПРАВЛЕНИЕ СОБОЙ

Третий раздел касается умения справляться с эмоциями и адаптироваться к переменам, а также мотивации.

Ее явная эмоциональная чувствительность уравновешивается достаточно хорошо развитым умением восстанавливать душевные силы. Хотя она кажется уязвимым человеком, так как легко тревожится и расстраивается, она не склонна к неуверенности в себе или депрессии и в целом должна достаточно хорошо справляться с неудачами.

Ее ответы говорят о человеке, который наслаждается новыми ситуациями и должен хорошо приспосабливаться к тем или иным условиям. Ей несложно адаптировать свое поведение или отношение в свете новой информации или меняющихся обстоятельств.

Ее ответы говорят о ней как о достаточно энергичном человеке, который готов идти на риск, когда это важно для принятия решения. Цели и достижения имеют для нее достаточно большое значение, и она в меру склонна к конкуренции, хотя, скорее всего, предпочитает соблюдать оптимальный баланс между карьерой и другими аспектами жизни.

Описание профиля

2

Характеристика ответов

Самопрезентация: ее ответы кажутся достаточно искренними и, скорее всего, дают правильное представление о ее личности.

Разброс профиля: очень выраженный профиль, четко определены сильные и слабые стороны; иногда можно говорить о несколько демонстративном подчеркивании респондентом своих достоинств и ограничений.

Использование всех вариантов оценок - от "Абсолютно не соответствует" до "Полностью соответствует": Средний разброс оценок, использовала различные баллы.

Тайм-брейки (одинаковая оценка двух и более утверждений в блоке и последующее ранжирование): Несколько реже других респондентов давала одинаковые оценки утверждениям в блоке.

Время заполнения опросника (включая возможные перерывы): несколько меньше среднего. Похоже, что она сделала пару кратких перерывов во время заполнения опросника.

Роли в команде

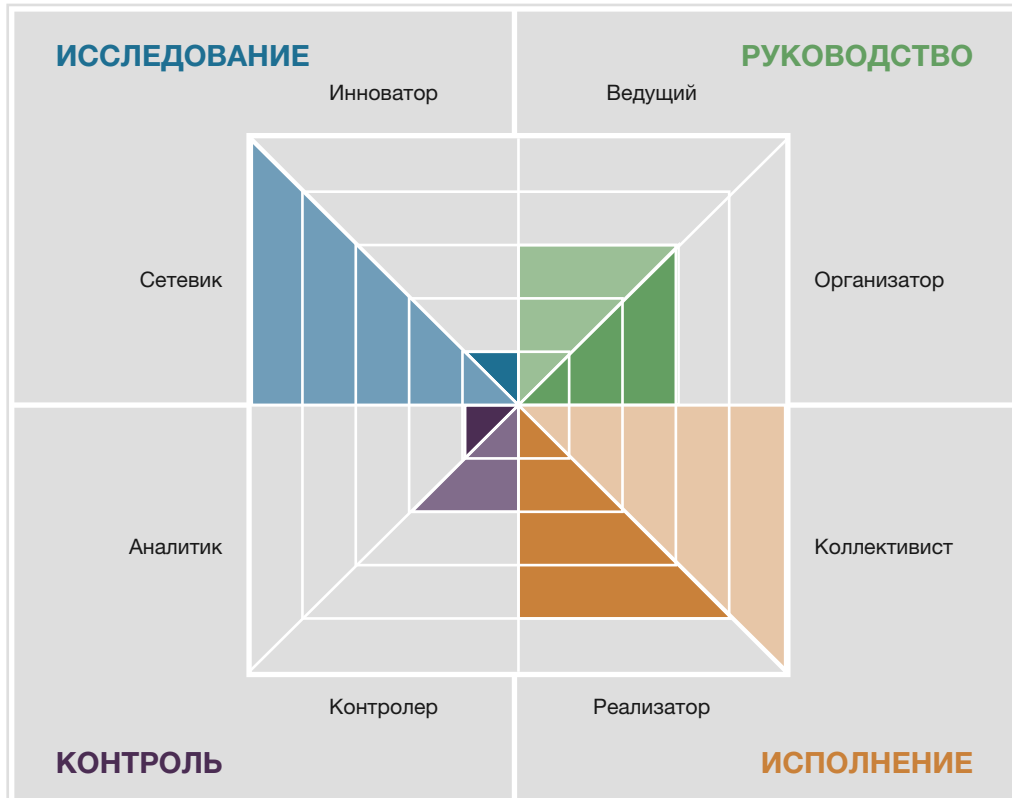
3

Этот отчет показывает предрасположенность участника к выполнению определенных ролей в команде. Выделяется 8 ролей, т.е. типов активности в командной работе, необходимых для достижения успеха всей команды.

Роли в команде

Типы активности в командной работе сгруппированы на профиле в четыре сектора. Верхний левый сектор - Исследование - описывает способности находить новые идеи и решения во внешних источниках или генерировать их самостоятельно. Следующий сектор - Руководство - говорит о настрое команды на достижение задач и организации деятельности. Вслед за этим, сектор Исполнение показывает реализацию решений и построение слаженной команды. Наконец, Контроль определяет способность доводить дела до конца и критически оценить результаты и методы работы команды.

Профиль показывает в какой мере участник склонен к исполнению каждой роли, по сравнению с другими людьми, заполнявшими Dimensions ранее. Чем более заполнен сегмент на профиле, тем сильнее предпочтение.



ПРЕДПОЧИТАЕМЫЕ РОЛИ В КОМАНДЕ



КЛАССИФИКАТОР РОЛЕЙ В КОМАНДЕ

3

В этом классификаторе описываются восемь ролей, которые участник может исполнять в команде. Классификатор неизменен. Индивидуальный профиль смотрите на предыдущей странице.

ИССЛЕДОВАНИЕ	
Сетевик	
Знает, какие ресурсы следует искать вне группы, и незаменим в налаживании необходимых контактов.	Иногда может быть чрезмерно восторженным или легко терять интерес, если усилия не сразу приносят результаты.
Инноватор	
Возможно, главный источник идей и решений в команде.	Может быть чувствительным к критике или к практической оценке его идей; может слишком увлекаться собственными идеями в ущерб другим приоритетам.
РУКОВОДСТВО	
Ведущий	
Руководит "с переднего края", формулирует задачи и реализует планы; часто обладает соревновательным духом и является активным инициатором перемен.	Иногда может быть агрессивным и нетерпеливым, теоретически может подорвать устои команды, и ему не всегда удается вовлечь членов группы в общий процесс.
Организатор	
Эффективно использует таланты и ресурсы группы, координирует ее работу и верит во взаимное уважение сотрудников.	Стремится смотреть на все со стороны и иногда может быть отстраненным или не вовлеченным в работу группы.
ИСПОЛНЕНИЕ	
Коллективист	
Его цель и обязанность - обеспечить высокий моральный дух команды; стремится к сплоченности и гармонии.	Не одобряет конфликтов между членами команды; возможно, проявляет нерешительность во время споров или разногласий.
Реализатор	
Его сильная сторона - в способности составить детализированный операционный план для реализации масштабных идей.	Возможно, ему нелегко менять курс, когда ситуации быстро меняются, и он не интересуется вопросами, не связанными напрямую с задачами команды.
КОНТРОЛЬ	
Аналитик	
Помогает группе не отрываться от действительности благодаря критическому и объективному анализу; не позволяет ей чрезмерно увлекаться.	Как правило, сдержан по своей природе; может раздражать других, отступая на задний план до последней минуты, когда определяются рабочие вопросы.
Контролер	
Сосредоточен на деталях и выполнении любых задач, прекрасно обеспечивает соблюдение сроков.	Не склонен активно участвовать в разработке новых идей, может чрезмерно заботиться о четком выполнении плана.

Поведенческие типы

4

Этот отчет предлагает обзор личных качеств участника по 16 психологическим типам. Так как методика Dimensions оценивает личность в профессиональной деятельности, то и профиль поведенческих типов формируется в данном контексте. В этом он отличается от некоторых других опросников, оценивающих психологические типы, которые сосредоточены на оценке основных предпочтений участника в контексте всей жизни, а не только работы.

Поведенческие типы

4

Теорию психологических типов создал Карл Густав Юнг; позднее его идеи получили развитие в работах Катарини Бриггс и Изабель Майерс-Бриггс. Dimensions ориентирован на реальное поведение человека на работе и представляет следующий этап развития теории типов, в том числе, в Dimensions включены типы личности А и В по Дженкинсу и др.

Отчет "Поведенческие типы" может быть полезен для эффективной организации программ развития и обучения сотрудников. Информация об индивидуальном психологическом типе полезна для понимания особенностей взаимодействия внутри команды, а также для решения конфликтов, вызванных столкновением разных типов личности. Отчет о поведенческих типах на работе не следует использовать в процессе найма персонала или отбора кандидатов.

Индивиды могут относиться только к одному поведенческому типу из каждой пары, например экстраверт или интроверт. Предпочтения участника объединяются в общий тип, выраженный пятью буквами: например ISFJ-A означает, что человек отдает предпочтение интровертности, ощущениям, чувствам, оценке и достижениям.

Особенно аккуратно нужно интерпретировать незначительные предпочтения по тому или иному полюсу.

16 типов поведения выделены из сочетания общих качеств участника по следующим категориям:

Экстраверсия		Интроверсия
Дружелюбный, получает вдохновение от других, скорее всего, активно и искренне общается с коллегами	или	Склонен к задумчивости и рефлексии, направляет свою энергию на общение с узким кругом близких знакомых
Ощущение		Интуиция
Практичный и твердо стоящий на ногах, в принятии решений принимает во внимание требования реального мира	или	Креативен, легко справляется со сложными и многогранными задачами, ищет решения проблем в широком контексте
Мышление		Чувство
Рациональный и разумный, стремится обеспечить грамотное выполнение задач	или	В работе руководствуется ценностями; при выборе плана действия в первую очередь думает о том, как это отразится на людях
Оценка		Восприятие
Структурирован и методичен, хорошо организован и последователен	или	Придерживается спонтанного стиля работы, легко приспосабливается к неоднозначным ситуациям
А - Достижения		В - Баланс
Любит соперничать и стремится к достижениям, активен и деятелен	или	Сдержан и уравновешен, спокойно наблюдает за изменениями и неудачами

Типы А и В дополняют и смягчают традиционные типы, выраженные в четырех буквах.

Поведенческие типы

4

Таблица, приведенная ниже, прогнозирует предпочтительный стиль поведения участника на работе. Важно отметить, что этот стиль может отличаться от основных предпочтений человека в более широком жизненном контексте, хотя часто они практически совпадают.

В каждой строке таблицы указывается степень предпочтения по каждой паре типов (например, экстравертность или интровертность). Это следует интерпретировать следующим образом:

Результат в центральной области под названием "Неясные предпочтения" говорит о том, что предпочтительный тип поведения неясен, так как участник может без особых трудностей придерживаться обоих стилей.

Результат в области под названием "Вероятное предпочтение" указывает, что это весьма вероятный стиль поведения на работе.

Если результат выпадает в область под названием "Наибольшее предпочтение", это указывает на то, что данный тип поведения, скорее всего, является наиболее предпочтительным для участника.

Отчет о поведенческих типах на работе важен для развития и коучинга, позволяя Вам изучить типичное поведение участника на работе. Этот отчет не следует использовать для найма персонала или отбора кандидатов.

Отчет следует использовать как часть обсуждения результатов с участником, чтобы подтвердить или опровергнуть полученные данные. Он позволяет получить множество полезной информации, в случае сравнения того, как участник предпочитает работать в действительности, с тем, какое поведение в целом он считает наиболее удобным для себя.

	Наибольшее	Вероятное	Неясное	Вероятное	Наибольшее	
Экстраверсия						Интроверсия
Ощущение						Интуиция
Мышление						Чувство
Оценка						Восприятие
Достижения						Баланс

Полученный профиль респондента: ESFP - A

КЛАССИФИКАТОР ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ТИПОВ

4

Этот классификатор описывает 16 личностных типов. Классификатор неизменен. Профиль участника представлен на предыдущей странице.

Личностные типы	
ENFJ	Спонтанный и воодушевленный. Видит возможности в людях и стремится раскрыть их лучшие качества. Проявляет сочувствие в общении с ними, поощряя их на достижение общих целей.
ENFP	Рискованный, умеющий убеждать, энергичный. Сосредоточен на возможностях, особенно на потенциале людей, могущих внести вклад в достижение целей. С хорошо развитым воображением, полный энтузиазма, любит разнообразие и быстро адаптируется к изменяющимся обстоятельствам.
ENTJ	Искусно создает видение и претворяет его в жизнь. Решительный, не любит ничего лишнего, определяет возможности, позволяющие улучшить рабочий процесс, и руководит их осуществлением. Создает структуру для реализации долгосрочных целей. Стремится избавиться от неэффективности или неорганизованности.
ENTP	Изобретательный и предприимчивый. Видит широкие стратегические возможности и умеет анализировать их. Находит новаторские решения проблем, смело бросает вызов существующим подходам. Добивается больших успехов в условиях разнообразия, а рутина ему легко может наскучить.
ESFJ	Стремится наладить сотрудничество между людьми, объединяя их для достижения целей. Преданный, ценит стабильность, добросовестно следит за тем, чтобы задачи выполнялись. Ценит других и доказывает это на практике, заботясь о благополучии коллег.
ESFP	Общительный, интересуется другими. Любит создавать атмосферу веселья, в работе с коллегами руководствуется здравым смыслом для достижения результатов. Легко адаптируется, спонтанен и преуспевает благодаря взаимодействию с другими.
ESTJ	Любит организовывать рабочий процесс, ценит точность и компетентность. Практичен и ориентирован на результаты. Действует быстро и решительно для достижения целей. Скорее всего, берет на себя организацию рабочего процесса, вводя четкие методы и структуры. Может быть жестким в обеспечении выполнения задач.
ESTP	Спонтанный, сосредоточен на достижении результатов и незамедлительном получении фактического материала. Теория и абстрактные идеи могут быстро ему наскучить. Живет сегодняшним днем, прагматичен в достижении целей. Креативен, энергичен, умеет налаживать сотрудничество между людьми.
INFJ	Проницательный, стремится мотивировать коллег. Твердо предан собственным ценностям и точно знает, как должны развиваться дела. Добросовестный в том, что касается реализации идей, ценит знания и компетенцию в других.
INFP	Стремится жить в соответствии со своими ценностями и помогает другим поступать так же. Заинтересован в собственном росте и в развитии коллег. Идеалист, лоялен к тем, кто его окружает. Лишен предубеждений, видит потенциал в людях.
INTJ	Независим, интересуется новыми концепциями и создает новый взгляд на проблемы. Стремится к достижению своих целей. Устанавливает высокие требования к другим.
INTP	Увлекается абстрактными идеями и применяет логику для решения проблем. Независим и часто скептически настроен, бросает вызов господствующим идеям. Тихий, гибкий и замкнутый. Интересуется решением сложных вопросов, применяет аналитический подход.
ISFJ	Достоин доверия, предан, аккуратен в работе. Стремится к созданию гармонии между сотрудниками. Тихий и трудолюбивый, добросовестно следит за выполнением задач и поддерживает благополучие коллег.
ISFP	Поглощен настоящим, живет в соответствии со своими ценностями, предан тем, кто для него важен. Избегает навязывать свое мнение другим и стремится к гармонии в своем окружении. Любит выполнять задания в своем режиме.
ISTJ	Аккуратен и достоин доверия, любит устанавливать структуры и порядок вокруг себя. Принимает решения на основе фактов о том, что следует сделать для достижения целей. Много работает для получения результатов. Тихий и спокойный, ценит проверенные подходы и компетентность сотрудников.
ISTP	Сосредоточен на фактах, обрабатывает информацию, чтобы определить основные практические вопросы. Любит разнообразие и новые задачи. Применяет логический анализ, ценит эффективность в реализации задач.

Управление продажами

5

Этот отчет описывает личностные особенности в контексте продаж и работы с клиентами. Модель управления продажами Dimensions разбивает цикл продаж на 8 ключевых этапов. Полученный профиль показывает вероятные сильные и слабые стороны респондента по каждому этапу. Важно заметить, что здесь речь не идет о навыках и умениях, а подчеркивается зона комфорта индивида и области для возможного развития.

Управление продажами

5

Классификатор на следующей странице описывает профессиональную активность на каждом этапе продаж.

ПРОФИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОДАЖАМИ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Планирование и подготовка			4							
Налаживание контакта									10	
Поиск фактов					6					
Определение потребностей						7				
Представление решений					6					
Умение справиться с возражениями					6					
Заключение сделки				5						
Послепродажное обслуживание				5						

КЛАССИФИКАТОР УПРАВЛЕНИЯ ПРОДАЖАМИ

5

Этот классификатор описывает 8 профессиональных активностей в цикле продаж. Классификатор неизменен. Индивидуальный профиль представлен на предыдущей странице.

Профессиональная активность	
Планирование и подготовка	Планирует встречи с клиентом, занимается организацией, проводит необходимый анализ имеющихся данных, устанавливает четкие цели для встречи, собирает требующиеся материалы. Принимает во внимание конкуренцию, умеет эффективно распределять время в зависимости от возможностей.
Налаживание контакта	Быстро налаживает взаимодействие с самыми разнообразными клиентами; в общении с ним они чувствуют себя свободно; он улавливает их поведенческие сигналы и приспосабливает к ним свой стиль работы. Создает и сохраняет прочные межличностные отношения.
Поиск фактов	Способен систематически собирать информацию и сведения, применяет эффективные навыки интервьюирования для сбора информации. Умеет искать информацию, не будучи чрезмерно назойливым; определяет поведенческие сигналы и адаптируется к ним.
Определение потребностей	Из полученной информации может выявить потребности клиента и проблемные моменты, понимает значение этих потребностей и выгоду клиента в случае их удовлетворения.
Представление решений	Может коротко и эффективно, в творческой манере представить решения, включающие все необходимые детали, преимущества и выгоды, чтобы удовлетворить потребности клиента.
Умение справиться с возражениями	Понимает возражения клиента и знает, как с ними справиться; может отличить настоящие возражения от отговорок; понимает, когда следует обойти возражения, а когда рассматривать их напрямую. Возражения не выбивают его из колеи, он справляется с ними, сохраняя самообладание и влияние, целесообразно сочетая упорство и гибкость.
Заключение сделки	Понимает сигналы, которые подает покупатель, его желания, приоритеты во время принятия решений; знает, когда и как заключить сделку, не избегает и не стесняется этого процесса. Цель - не заключить как можно больше сделок, а завоевать клиента; его мотивирует желание победить и выполнить намеченное.
Послепродажное обслуживание	Обеспечивает соблюдение обязательств, ведет необходимую документацию и следит за надлежащим и своевременным выполнением задач.

Отчет по карьерным деструкторам

6

При проведении оценки потенциала развития кандидатов на менеджерские и лидерские позиции были выявлены ряд стилей поведения или факторов, которые могут приводить высокопотенциальных сотрудников к "профессиональному выгоранию" или к замедлению карьерного развития, причем зачастую под влиянием тех же качеств и характеристик, которые ранее приводили к успеху.

Отчет по карьерным деструкторам



Люди, на карьеру которых оказывают воздействие те или иные карьерные деструкторы, вынуждены покинуть организацию по решению руководства или из-за невозможности дальнейшего карьерного развития, вызванного явным противоречием между их стилем поведения и должностными или организационными требованиями. В то время как некоторые качества этих сотрудников приемлемы или даже необходимы для младшего и среднего менеджмента, при переходе на позиции более высокого уровня их карьера может застопориться. Принимая во внимание основные карьерные деструкторы и зная, насколько участник склонен к проявлению того или иного стиля поведения, можно сделать выводы о степени соответствия участника требованиям должности, а также заранее продумать, какие меры необходимо предпринять, чтобы предотвратить возможный кризис. У менеджера с яркой склонностью к тому или иному стилю деструктивного поведения, до определенного момента может быть потрясающая карьера, но его дальнейшее развитие может быть остановлено.

Talent Q, опираясь на результаты системы оценки личности Dimensions, выделяет 8 карьерных деструкторов. Эти 8 факторов или стилей поведения основаны на классификации личностных расстройств, опубликованных в "Справочнике по диагностике и статистике психических расстройств" (DSM), который разработан Американской Психиатрической Ассоциацией, а также на итогах исследований деструкторов, проведенных другими авторами. Однако высокая (или очень высокая) оценка по этим факторам ни в коем случае не говорит о том, что участник подвержен тем или иным личностным расстройствам, которые требуют лечения.

На противоположном полюсе шкалы расположены так называемые "Ограничители карьеры", которые могут препятствовать построению карьеры уже на начальных этапах. Поэтому, если участник получает низкие баллы по нескольким карьерным деструкторам, это также может тормозить его карьерное развитие, так как он не обладает качествами, необходимыми для продвижения даже на должность младшего менеджера.

Каждый из 8 карьерных деструкторов может также указывать и на сильные стороны участника, которые могут способствовать его успеху и во многих случаях не станут причиной замедления карьерного развития. Однако низкий балл по факторам-деструкторам говорит не только об отсутствии риска крушения карьеры, но и о наличии ограничителей для дальнейшего карьерного развития. Ответы участников на опросник Dimensions формируются в отчет по 8 факторам. Этот профиль следует интерпретировать с осторожностью, и он не должен передаваться участникам в данном формате. Только специально подготовленный специалист может обсуждать данный отчет с участниками.

Отчет по карьерным деструкторам



Отчет по карьерным деструкторам		
Потенциальные "Ограничители карьеры"		Потенциальные "Карьерные деструкторы"
Доверяет людям, видит только их лучшие качества; может быть недостаточно восприимчив к потенциальным угрозам или опасностям; окружающие могут использовать эту особенность в своих интересах	<p>Настороженность</p>	Отличается проницательностью и обостренным восприятием; может быть эмоционально нестабильным и излишне тревожным, склонен подозревать окружающих во враждебности по отношению к нему
Получает удовольствие от общества других людей, затрачивает много времени на общение; может избегать принятия непопулярных решений; менее эффективен на позициях, требующих самостоятельности	<p>Замкнутость</p>	Предпочитает работать индивидуально и самостоятельно принимать решения; не испытывает потребности в общении; ему некомфортно работать в команде, не обладает развитыми коммуникативными навыками
Склонен к аналитическому подходу, консервативен; соблюдает принятые стандарты и процедуры, следует мнению большинства, не стремится изменить привычное положение дел	<p>Эксцентричность</p>	Обладает нетрадиционным мышлением, предлагает новаторские подходы; его идеи не всегда могут быть осуществимы на практике; не прислушивается к мнению окружающих; его предложения нельзя использовать как готовые рекомендации к действию
Соблюдает социальные нормы и принятые в обществе правила поведения; проявляет терпимость к другим людям; может быть излишне удовлетворен существующим положением дел; не всегда может проявить характер	<p>Радикализм</p>	Придерживается прагматичного и трезвого подхода, склонен игнорировать традиционные ценности; может быть недостаточно внимателен по отношению к окружающим, склонен нарушать этические и социальные нормы
Не обладает харизмой и социальной уверенностью; некомфортно себя чувствует на публике; не всегда может подобрать подходящие слова; не умеет создавать и поддерживать сети контактов.	<p>Демонстративность</p>	Оптимистичный, харизматичный, обладает социальной уверенностью; излишне ориентирован на привлечение внимания к себе, склонен к преувеличениям; при отсутствии признания и внимания к себе со стороны окружающих снижает свою эффективность
Скромнен, недостаточно уверен в своих силах; может быть не очень успешным переговорщиком, т.к. не обладает лидерскими качествами и решительностью; ему трудно раскрыть свой потенциал	<p>Самонадеянность</p>	Уверен в себе, считает себя лидером; недостаточно критичен к себе; не склонен прислушиваться к другим людям; может превращаться в деспотичного руководителя
Полагается только на свое мнение; не склонен советоваться с другими людьми; может принимать рискованные решения; не любит подчиняться, быть ведомым	<p>Уступчивость</p>	С готовностью идет на компромисс, с ним удобно и легко работать; хороший исполнитель, не стремится оказывать влияние на других; избегает излишнего риска, вряд ли справится с задачами, связанными с высоким уровнем ответственности
Избегает бюрократии, может быть недостаточно обязательным и ненадежным; не склонен к предварительному планированию, не уделяет внимания деталям и срокам; плохой администратор	<p>Педантизм</p>	Хороший администратор, методичный и внимательный к деталям; но негибкий, четко следует правилам и установленным процедурам; создает напряженность в команде из-за склонности к перепроверке, постоянному контролю

Справочник по карьерным деструкторам

В справочнике приводится описание всех 8 карьерных деструкторов Talent Q. По каждому карьерному деструктору мы перечислим сначала "Типичные риски", связанные с высокими и очень высокими баллами по шкале.

Следует отметить, что этих рисков можно избежать, и они не являются неизбежным следствием высоких (или очень высоких) значений по деструктивным факторам. На самом деле, основная цель данного отчета - помочь кандидатам лучше понять себя и потенциальные угрозы, связанные с их стилем поведения, чтобы избежать "профессионального выгорания" и остановки карьерного роста. Далее следует описание "Типичных преимуществ", связанных с высокими или очень высокими значениями по шкале, которые, скорее всего, приведут к успеху, хотя, возможно, связаны с некоторыми угрозами. Третье описание по каждому карьерному деструктору - это "Ограничители карьеры". Если кандидат набрал низкий балл по тому или иному карьерному деструктору, его поведение скорее всего не будет связано с "типичными рисками", что, в свою очередь, может ограничить его потенциал карьерного роста, и он вряд ли сможет занять позиции высокого уровня в организации или приобрести высокий статус.

Настороженность	
Типичные риски	Получившие высокий балл по фактору "Настороженность", скорее всего, отличаются эмоциональной нестабильностью, даже имеют склонность чувствовать себя жертвой или гонимыми. Подобные личности могут легко раздражаться или расстраиваться, им не хватает настойчивости для преодоления трудностей, решения сложных проблем. Они подозревают окружающих во враждебных намерениях, неверно интерпретируют безобидные высказывания в свой адрес. Такие люди сомневаются в преданности других, могут быть озабочены тайными замыслами и интригами. Как правило, они подвержены тревогам, страхам и излишне болезненно воспринимают критику. В кризисной ситуации не всегда могут адекватно реагировать.
Типичные преимущества	Участники, имеющие высокие значения по шкале «Настороженность», очень восприимчивы, они замечают то, что не видят или замалчивают другие. Они способны предчувствовать опасность или угрозы, и понимают, когда другие люди настроены критично по отношению к ним. Они избегают поверхностных суждений и достаточно проницательны в оценке других людей. Такие люди часто готовы взять вину на себя, когда что-то идет не так. Они предварительно тщательно обдумывают свои действия, прежде чем последовать за новомодными тенденциями или взяться за решение новых сложных задач. Они могут быть успешны в политически-сложных, неоднозначных ситуациях, которые требуют проницательности и остроты восприятия.
Ограничители карьеры	Низкий балл по шкале "Настороженность" может обозначать склонность к поверхностным интерпретациям и суждениям. Такие люди отличаются излишней доверчивостью, не умеют распознавать скрытые мотивы и намерения других. Окружающие могут использовать их в своих интересах. Участники, имеющие низкие значения по этой шкале, склонны видеть только лучшее в людях и не очень восприимчивы к потенциальным угрозам или опасностям. Они могут быть недостаточно чувствительны, чтобы находить выход из деликатных или неоднозначных ситуаций.

Справочник по карьерным деструкторам (продолжение)

Замкнутость	
Типичные риски	Высокие значения по шкале "Замкнутость" указывают на то, что участнику менее комфортно работать в команде. Склонность таких людей к самостоятельной работе может означать, что их навыки коммуникации могут быть недостаточно развиты. Им может быть сложно активно устанавливать и налаживать рабочие взаимоотношения или поддерживать те связи, которые у него уже сложились. Так как "одиночки" не стремятся находиться в обществе других людей, им не всегда удается легко вписаться в новый коллектив или поддерживать широкий круг контактов. Скорее всего, эти участники могут быть не очень хорошими командными игроками, они не всегда готовы прислушиваться к другим людям и советоваться с ними, не умеют поддерживать сеть контактов.
Типичные преимущества	Замкнутые люди предпочитают работать самостоятельно и совершенно не зависят от окружающих. Они не испытывают потребности в чьем-либо обществе и могут вполне продуктивно сотрудничать с окружающими, поддерживая при этом минимальное количество контактов. Такие люди могут самостоятельно принимать решения, не консультируясь с другими, не запрашивая одобрения. У них узкий круг общения, но эти контакты вполне эффективны, они предпочитают не тратить время на публичные мероприятия и светские условности. Они добиваются наилучших результатов в ситуациях, когда необходимо работать самостоятельно, без какой-либо поддержки.
Ограничители карьеры	Участники, получившие низкие баллы по шкале "Замкнутость", возможно, испытывают слишком сильную потребность в общении. Их широкий круг знакомств, вынуждает их тратить слишком много времени на поддержание отношений, часто с небольшой отдачей. Кроме того, они затрачивают свои усилия и время на участие в общественной жизни, публичных мероприятиях. Такие участники могут быть слишком зависимы от мнения окружающих и склонны избегать принятия жестких, непопулярных решений. Им очень сложно работать индивидуально, без поддержки и помощи от других. Очевидно, что будут менее эффективны в ситуациях, требующих проявления самостоятельности.

Эксцентричность	
Типичные риски	Типичные эксцентрики не прислушиваются к мнению окружающих, поглощены поиском собственных новаторских подходов к решению проблем, даже тогда, когда традиционные способы все еще эффективны. Своим поведением они могут вызывать неприязнь или даже раздражение других членов коллектива. Пытаясь отстоять свои предложения, такие люди тратят время команды на бессмысленные споры и обсуждение выдвигаемых ими аргументов в пользу своих идей. Они часто могут попадать в затруднительные ситуации, потому что придумывают свои собственные правила и не соблюдают общепринятые нормы. Их идеи могут быть поражать своей неординарностью и оригинальностью, но они трудно реализуемы на практике. Таким людям лучше не доверять распоряжаться большим количеством каких бы то ни было ресурсов.
Типичные преимущества	Люди, имеющие высокие значения по данной шкале, благодаря своему нетрадиционному мышлению могут привносить свежий взгляд, также они могут очень успешно применять свою интуицию. Они не слишком полагаются на факты и цифры и достаточно смелы, чтобы доверять собственному мнению и ощущениям. Они разрабатывают собственные правила и подходы, не удовлетворяясь проверенными способами и традиционными методами. Кроме того, они придерживаются собственной точки зрения, независимо от того, что о них думают или говорят окружающие. Они готовы взять на себя полную ответственность за свои решения и предложения, даже если они окажутся ошибочными. Лучше всего им удается помогать команде выходить за рамки традиционного мышления, они способствуют выработке оригинальных решений, которые идут в разрез с привычной практикой.
Ограничители карьеры	Участники, получившие по шкале "Эксцентричность" низкие баллы, могут быть склонны к аналитическому подходу в решении проблем, придерживаются консервативных и традиционных методов. Они часто следуют за мнением большинства или выбирают самый простой способ. Из-за своего стремления следовать принятым стандартам, устоявшимся процедурам, им вряд ли удастся найти решения для проблем, требующих новаторского подхода. Имея склонность прислушиваться к другим, соглашаться с мнением окружающих, они редко высказывают свою собственную, независимую или непопулярную точку зрения. Такие люди ригидны, не могут перестроиться под новые требования, обусловленные изменением стратегии или миссии, не стремятся достичь новых высот.

Справочник по карьерным деструкторам (продолжение)

Радикализм	
Типичные риски	Люди с высокими значениями по шкале "Радикализм" стремятся любыми способами нарушать правила и общепринятые социальные нормы. Они склонны игнорировать такие ценности, как этические нормы, обязательства. Такие люди, как правило, дают себе свободу действий, в которой отказывают другим, и со временем они могут стать очень непопулярными в коллективе. Их нетерпимость и невнимательность к окружающим в итоге приводят к открытому противостоянию и "свержению тирана". Вначале их действия получают поддержку и одобрение остальных членов команды, им удается внедрить полезные преобразования, но они должны быть остановлены до того, как зайдут слишком далеко. Известно множество примеров лидеров, которые, добившись успеха в трудных условиях в начале своей карьеры, в дальнейшем переставали принимать в расчет мнения и предостережения окружающих
Типичные преимущества	Участники, получившие высокие баллы по данной шкале, способны нарушать те правила и нормы, которые общество или организации стремятся устанавливать. Они придерживаются практичного и трезвого подхода, могут быть лишены мягкости и чувствительности по отношению к другим людям, действуют без лишних сантиментов, не боятся открыто показывать свое истинное отношение и неприятие существующих порядков. Они могут принимать жесткие и кардинальные решения без колебаний, не принимая во внимание существующие традиции и мнение других. Такой человек стремится устанавливать и поддерживать дружеские отношения с сильными, а не со слабыми людьми, предпочитая не тратить время на последних. Такие люди могут быть высокоэффективны в ситуациях, которые требуют изменений, "встряски", пусть даже временной
Ограничители карьеры	Участники, которые имеют низкие значения по шкале "Радикализм" могут быть несколько пассивными или удовлетворенными существующим положением дел. Часто они ограничиваются лишь тем, чего, по их мнению, ждет от них общество или организация, поэтому в итоге они не добиваются максимально возможных результатов. Они просто следуют правилам и регламентам не задумываясь, и при этом уделяют много внимания тому, о чем говорят и думают окружающие, прилагают усилия, для того чтобы быть "политкорректными". Их терпимость к слабостям окружающим может доходить до такой степени, что это уже превращается в их недостаток. Такие люди не могут быть эффективны в ситуациях, требующих умения принимать жесткие и непопулярные решения.

Демонстративность	
Типичные риски	Основная слабая сторона людей, склонных к демонстративности - потребность быть в центре внимания. Набравшие высокий балл по этой шкале, стремятся постоянно демонстрировать себя и привлекать к себе внимание окружающих. Они деятельны, им необходимо разнообразие и успех во всех сферах жизни. Их потребность в признании со стороны окружающих может стать настоящей обузой, потому что им необходимо постоянно "выставлять себя на показ" перед всеми и добиваться внимания к своей персоне. Они склонны к преувеличениям и использованию высокопарной лексики, что не для каждого собеседника является приемлемым стилем, и, как следствие, им не всегда удается быть убедительными. Также они могут совершать ошибки из-за своего чрезмерного оптимизма и нежелания видеть "оборотную сторону". Хотя обычно они добиваются успеха в области продаж, демонстративные люди доставляют много беспокойства коллегам, руководству и подчиненным и при неблагоприятных условиях не смогут добиться высоких результатов
Типичные преимущества	Человек, склонный к самопрезентации, чувствует себя уверенно на публике, харизматичен и обаятелен. Такие люди оптимистично смотрят на жизнь, с ними приятно общаться и работать. Они активные, динамичные, гибкие и легко адаптируются. Открыто выражают свои эмоции, демонстрируют доброжелательность и благосклонное отношение к другим. Они чувствуют себя уверенно в самых разнообразных социальных ситуациях и могут общаться с разным типами людей, искренне интересуясь ими. Такие люди добиваются успеха в области PR и делают хорошие презентации. Они могут быть эффективны во всех сферах, где требуется поддержание широкого круга контактов, добиваются успеха в качестве посланцев или в области продаж.
Ограничители карьеры	Участники, набравшие низкий балл по шкале "Демонстративность", могут испытывать трудности при необходимости бывать на публике или при общении с группой людей. Им не хватает социальной уверенности и харизмы, они некомфортно себя чувствуют на людях, им трудно выгодно представить и подать себя. Такие люди склонны к пассивности и пессимизму или же не готовы брать за новые, сложные задачи. Им не всегда удается подобрать подходящие слова, они не получают удовольствия от проведения презентаций, публичных выступлений. Они не стремятся понять мотивацию и исследовать поведение окружающих, не склонны демонстрировать свои чувства. Скорее всего, они будут не очень успешны в области продаж или на должностях, требующих хороших навыков социального взаимодействия.

Справочник по карьерным деструкторам (продолжение)

Самонадеянность	
Типичные риски	Очевидно, что уверенность в себе - преимущество, однако самонадеянность - явный недостаток. Самонадеянные люди не очень хорошо осознают свои ограничения, и могут переоценивать свои силы. Твердо веря в свое интеллектуальное и моральное превосходство, они не прислушиваются к окружающим, могут разрабатывать грандиозные, но трудно осуществимые стратегические планы, «видения» которые не затрагивают весь комплекс существующих проблем. Стремясь быть лидером в любой ситуации, такой человек становится склонным к авторитарному, деспотичному стилю руководства и может нажить себе много врагов. Их стремление побеждать любой ценой и превосходить других может оборачиваться против них. Их собственные этические принципы могут также превращаться в иллюзию, если они не позволяют ему добиться желаемого успеха. Самонадеянные люди, в итоге, сталкиваются с катастрофическими последствиями своего поведения: "гордыня предшествует падению", и в нашей истории есть множество тому подтверждений.
Типичные преимущества	Участник, получивший высокие баллы по шкале "Самонадеянность" может обладать всеми преимуществами, связанными с уверенностью в себе. Нет сомнений, что успех зачастую зависит от веры в собственные силы: интеллектуальные, социальные навыки, эмоциональные. Участники, набравшие высокий балл, как правило, искренне верят в то, что умеют эффективно решать проблемы, справляться со сложными, многогранными ситуациями и создавать всеобъемлющее, новаторское видение, однако это не всегда связано с реальным уровнем развития их способностей. Они считают себя прирожденными лидерами, умеющими оказывать влияние на других, и успешными переговорщиками. Они высоко мотивированы на достижение результатов, стремятся выигрывать у других, следуют этическим принципам. Такие люди обладают большинством компетенций, необходимых для руководителя любого уровня в любой функциональной области.
Ограничители карьеры	Участники, имеющие низкий балл по шкале "Самонадеянность", могут страдать от неуверенности в своих силах. Это чувство неуверенности они могут испытывать относительно почти всех своих способностей. Несмотря на свои реальные интеллектуальные возможности, такие люди из-за недостаточной уверенности в себе могут остерегаться брать на себя ответственность за решение комплексных и стратегических проблем, и не осмеливаются предлагать инновации. Им в большей мере свойственно быть ведомыми, нежели лидерами, вряд ли они смогут добиться успеха в каких-либо переговорах. Такие люди стремятся избегать ситуаций соперничества и не браться за сложные амбициозные проекты. Они даже могут сомневаться в своих моральных и этических принципах. Низкие значения по данной шкале могут обозначать склонность участника заранее излишне переживать из-за возможных неудач, что может мешать таким людям раскрыть свой потенциал.

Уступчивость	
Типичные риски	Зависимые люди не стремятся занимать лидерские роли, оказывать влияние на других. Их способности к ведению переговоров, осуществлению продаж не очень развиты. Они не готовы брать на себя ответственность за организацию работы других людей. Склонность тщательно обдумывать свои решения может ограничивать их эффективность в ситуациях, связанных с риском. Они избегают ситуаций соперничества, конкуренции. Их стремление идти на компромисс, соглашаться с окружающими может приводить к излишней уступчивости, граничащей с конформизмом. Участники, получившие высокие баллы по шкале "Уступчивость", навряд ли добьются значительных результатов на должностях, связанных с высоким уровнем ответственности.
Типичные преимущества	Люди, имеющие высокие значения по шкале "Уступчивость", легко готовы пойти на компромисс и прекрасно ладят со своими коллегами и партнерами. Им нравится консультироваться с другими людьми, они ценят их советы и стараются им следовать. Они в большей мере склонны занимать позицию ведомого, нежели быть лидерами, удобны в общении, взаимодействуют с другими людьми в кооперативной манере. Они предпочитают, чтобы другие брали на себя лидерские роли, и не стремятся оказывать влияние. Такие люди некомфортно себя чувствуют в ситуации соперничества, при необходимости работать в быстром темпе. Они предпочитают тщательно обдумывать, прежде чем принимать окончательные решения, не склонны к риску. Участники, получившие высокие баллы по данной шкале приятны в общении, могут быть хорошими командными игроками, достаточно эффективны на второстепенных ролях, в качестве исполнителей или помощников.
Ограничители карьеры	Участники, получившие низкие баллы по шкале "Уступчивость", в большей степени полагаются на себя, нежели на других. Они не удовлетворяются второстепенными ролями, позицией исполнителя и могут даже противиться попыткам других людей управлять ими, оказывать влияние или доминировать над ними. Они не склонны консультироваться с другими, не любят когда им советуют что делать. Такие люди готовы открыто показывать свое несогласие, их стремление превосходить других, Их соревновательный настрой может вызывать раздражение и неприязнь коллег. Склонность принимать быстрые и достаточно рискованные решения может идти вразрез с принципами "ответственного управления", их излишняя энергичность может иногда нервировать окружающих. Участники, имеющие низкие значения по данной шкале, могут быть неэффективными на позициях, требующих взвешенного подхода к принятию решений, сотрудничества с другими, командной работы.

Справочник по карьерным деструкторам (продолжение)

Педантизм	
Типичные риски	Высокий балл по шкале "Педантичность" свидетельствует об излишней склонности придерживаться правил, структурированного подхода, внимания к деталям. Участники с высокими баллами по данной шкале могут быть недостаточно гибкими, им сложно адаптировать привычный стиль поведения к новым обстоятельствам, изменяющимся условиям. Их приверженность к методичному подходу и соблюдению инструкций может ограничивать их эффективность при столкновении с неожиданными обстоятельствами или при необходимости принимать решения в ситуациях неопределенности, на основе ограниченных данных. Основным недостатком их подхода к управлению заключается в том, что другие люди не терпят пристального, порой излишне детального контроля и перепроверок.
Типичные преимущества	Участники, имеющие высокие значения по данной шкале, очень методичные и структурированные люди. Они стремятся планировать любые аспекты своей жизни, причем как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе, и никогда не полагаются на то, что все само собой образуется, не любят действовать спонтанно. Такие люди всегда тщательно подготавливаются, уделяя особое внимание статистическим и техническим данным. Они очень обязательные и добросовестные сотрудники, и доводят все начатые дела до конца. Такие люди прекрасно подходят для административных позиций.
Ограничители карьеры	Низкие баллы по шкале "Педантичность" могут обозначать некоторую необязательность и небрежность. Такие люди не уделяют достаточного внимания деталям, иногда делают выводы, без проведения необходимой подготовительной работы или предварительного анализа статистической или технической информации. Они не склонны к составлению детальных и подробных планов, графиков, часто полагаются на то, что сориентируются по обстоятельствам или на внезапное озарение. Они вряд ли соблюдают сроки и выполняют все обязательства. Стремясь избегать бюрократии, они пытаются обходить действующие регламенты и предписания, могут показаться недостаточно добросовестными. Скорее всего, будут не очень успешны как администраторы

Отчет по лидерскому потенциалу

7

Лидерский потенциал кандидата является одной из ключевых областей интереса для организаций, которые хотят максимально использовать сильные стороны и таланты своих сотрудников. Данный отчет основан на результатах личностного опросника Dimensions и тестов способностей Elements (если они есть в наличии).

Модель лидерского потенциала Talent Q основана на всестороннем анализе проведенных ранее исследований в области управления талантами и представляет собой практическую модель, применимую для выявления лидерского потенциала кандидата. Модель потенциала состоит из 11 шкал, относящихся к трем ключевым областям:

- 1 Эмоции и воля - мотивация достижений, способность работать в ситуациях давления, стрессоустойчивость.
- 2 Мышление - склонность мыслить системно, разрабатывать стратегии, обучаемость
- 3 Взаимодействие с людьми - умение налаживать конструктивные взаимоотношения с окружающими, эффективно руководить другими людьми.

Данные характеристики являются важными показателями лидерского потенциала, но степень значимости каждого из компонентов может варьироваться в зависимости от особенностей ситуации и организационного контекста. Для того чтобы максимально эффективно использовать данный отчет, рекомендуется анализировать полученные результаты по профилю лидерского потенциала, соотнося их с существующими в организации моделями эффективного поведения.

Этот отчет может служить основой для проведения обсуждения с кандидатом его карьерных планов, поскольку ключевым фактором успеха кандидата в будущем является именно то, в какой степени он сможет на практике применять свои сильные стороны и развить слабые.

Модель лидерского потенциала Talent Q приведена ниже.

Эмоции и воля	
Стрессоустойчивость	Способность восстанавливаться после неудач и справляться с давлением и стрессом
Ориентация на достижения	Стремление добиваться успеха, достигать амбициозных и сложных целей
Решительность	Решительность и готовность пойти на риск
Готовность к изменениям	Позитивное восприятие изменений и гибкая адаптация к меняющимся обстоятельствам
Мышление	
Аналитические способности	Способность анализировать большие объемы информации, готовность решать комплексные проблемы
Совершенствование	Стремление к изучению лучших практик и совершенствованию используемых методов работы
Разработка стратегии	Умение мыслить концептуально, разрабатывать уникальные эффективные стратегии
Взаимодействие с людьми	
Сотрудничество	Ориентация на продуктивную совместную работу с другими людьми
Создание сети контактов	Способность выстраивать крепкие и доверительные взаимоотношения с разными людьми, расширять круг полезных контактов
Оказание влияния	Способность убеждать и оказывать влияние на других людей
Соблюдение договоренностей	Выполнение своих обещаний, соблюдение договоренностей и сроков

Профиль лидерского потенциала

7

Эмоции и воля		
Открыто выражает раздражение, когда сталкивается с трудностями, долго восстанавливается после неудач	Стрессоустойчивость 1 2 4 6 7 8 9 10	Сохраняет продуктивность и конструктивный настрой в напряженных ситуациях, быстро восстанавливается после неудач
Ставит перед собой реалистичные и легко достижимые цели, не стремится "повысить планку" своих достижений	Ориентация на достижения 1 2 4 6 7 8 9 10	Ставит перед собой амбициозные и сложные цели, не останавливается на достигнутом
Действует осторожно, избегая риска, предпочитает рассмотреть все возможности и варианты, прежде чем начать действовать или принять решение	Решительность 1 2 3 4 5 6 8 10	Действует решительно и безотлагательно даже в сложных ситуациях, воспринимая потенциальные риски как неизбежную часть процесса
Предпочитает работать в стабильных условиях, в предсказуемой среде, с трудом адаптируется к переменам	Готовность к изменениям 1 2 3 5 7 8 9 10	Уверенно себя чувствует в условиях изменяющейся среды, с готовностью поддерживает изменения, легко адаптируется к переменам
Мышление		
Полагается больше на интуицию, чем на аналитическое мышление, испытывает трудности с анализом данных из разных источников, решением комплексных задач	Аналитические способности 1 2 3 4 5 7 9 10	Уверенно анализирует большое количество данных из разных источников, делает верные выводы, готов решать комплексные задачи
Предпочитает применять проверенные методы работы, не стремится к совершенствованию и развитию	Совершенствование 1 3 5 6 7 8 9 10	Стремится применять на практике новые методы работы, ориентирован на совершенствование/развитие
Концентрируется на решении оперативных практических задач, не склонен принимать решения на стратегическом уровне и широко рассматривать ситуацию	Разработка стратегии 2 4 5 6 7 8 9 10	Разрабатывает неординарные эффективные стратегии, опираясь на разнообразные идеи и точки зрения, теоретические модели
Взаимодействие с людьми		
Предпочитает работать самостоятельно, не советуясь и не прислушиваясь к мнению других людей	Сотрудничество 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Продуктивно сотрудничает с другими людьми, прислушивается к их точкам зрения
Предпочитает взаимодействовать с узким кругом хорошо знакомых людей, некомфортно себя чувствует при необходимости установления контактов с незнакомыми людьми.	Создание сети контактов 1 2 3 4 5 6 7 8 10	Имеет широкий круг общения, легко устанавливает отношения с разными людьми, поддерживает сеть полезных контактов
Не любит оказывать влияние, переубеждать других людей, избегает брать на себя роль лидера	Оказание влияния 1 2 4 6 7 8 9 10	Уверенно оказывает влияние на других, любит доминировать, стремится занимать позицию лидера в различных ситуациях
Избегает жесткого соблюдения сроков, не всегда следует планам и договоренностям, бывает невнимателен к деталям	Соблюдение договоренностей 1 2 4 6 7 8 9 10	Добросовестно выполняет свои обещания, соблюдает установленные сроки и обязательства

Аноним заполнил следующие опросники и тесты:

- Dimensions
- Вербальные Элементы
- Числовые Элементы

"Использование тестов способностей совместно с профессионально-личностным опросником позволяет получить более точное представление об интеллектуальных способностях кандидата, поэтому мы рекомендуем использовать тесты Elements.

Описание профиля

7

Эмоции и воля	
Стрессоустойчивость	Аноним в целом вполне хорошо справляется с работой в ситуациях давления, хотя может испытывать некоторый стресс, сталкиваясь с новыми или очень сложными задачами. Она достаточно легко восстанавливается в случае неудачи, что позволяет ей без существенных потерь возобновлять активную деятельность, добиваться намеченных целей.
Ориентация на достижения	Ей в той же мере, что и большинству других людей присуща некоторая степень амбициозности. При этом она склонна ставить перед собой реалистичные цели. Если стоящие перед ней задачи будут сложнее, это сможет помочь ей в большей степени раскрыть и реализовать свой потенциал.
Решительность	Аноним не уклоняется от решения сложных проблем, действует быстро и уверенно, даже если это сопряжено со значительной долей риска. Это может помочь ей в ситуациях, требующих немедленного реагирования, но важно, чтобы она при этом убеждалась, что продумала все возможные последствия выбранного ею плана действий.
Готовность к изменениям	Она достаточно позитивно воспринимает изменения и спокойно относится к переменам в ее привычной профессиональной деятельности. У нее могут вызывать некоторое беспокойство изменения в подходах к выполнению работы, особенно если она не может контролировать эти изменения или влиять на них. Несмотря на то, что она способна адаптироваться к изменениям и принимать их, она может испытывать сложности в ситуациях, когда необходимо самой инициировать процесс внедрения преобразований.
Мышление	
Аналитические способности	Аноним испытывает трудности при анализе большого объема данных из различных источников, решении комплексных задач. Она использует скорее интуитивный подход к решению проблем. У нее есть тенденция концентрироваться на той информации, которая представляет для нее важность, что может приводить к чрезмерному упрощению задачи и потере из области рассмотрения ключевых факторов. Как следствие, ее решения часто могут быть ошибочными из-за склонности полагаться на собственный опыт, а не на объективные факты.
Совершенствование	Она предпочитает проверенные, привычные подходы в работе, может быть излишне консервативна, когда возникает необходимость учиться новому. Обычно она склонна применять уже имеющиеся знания для выполнения поставленных задач, а не пытается освоить новые. Ее подходы в работе могут восприниматься другими людьми как несколько стереотипные и консервативные.
Разработка стратегии	Аноним предпочитает работать на операционном или тактическом уровне, не учитывая всего разнообразия факторов, влияющих на проблему, не формируя целостной картины ситуации и ясной, последовательной стратегии.
Взаимодействие с людьми	
Сотрудничество	Аноним устанавливает с коллегами отношения сотрудничества, с легкостью объединяется с ними для достижения общих целей. Открыта в общении, быстро налаживает доверительные взаимоотношения с другими людьми. Однако она может испытывать дискомфорт при необходимости принятия непопулярных решений или продвижения своих интересов.
Создание сети контактов	Она легко знакомится с разными людьми и расширяет сеть контактов, выстраивая дружеские отношения с новыми знакомыми. Она поддерживает отношения с широким кругом людей, к которым она может обратиться за помощью и поддержкой, когда это потребуется.
Оказание влияния	Аноним при необходимости готова брать на себя роль лидера. После предварительной подготовки она может успешно выступать перед большой аудиторией, проводить презентации, доносить до окружающих свою точку зрения. Однако она не всегда чувствует себя уверенно, давая распоряжения и организовывая работу других людей. У нее есть возможности для дальнейшего совершенствования в области оказания влияния.
Соблюдение договоренностей	Аноним стремится выполнять свои обязательства по отношению к другим людям. Однако иногда ей может быть полезно более тщательно планировать свою работу, особенно в напряженные периоды, чтобы избежать риска нарушения своих обещаний и договоренностей. Вместе с тем, она достаточно хорошо может справляться с неожиданными проблемами, когда они возникают.

Профиль соответствия



Этот профиль сравнивает результаты кандидата с Профилем:

International executive (example only)

Опросник показывает, какую оценку участник дает самому себе, следовательно, результаты ответов указывают на самовосприятие человека. Многочисленные психологические исследования доказывают ценность подобной оценки для прогноза успешности участника.

Профиль соответствия был разработан для того, чтобы показать ключевые элементы Dimensions, важные для той позиции, на которую кандидат рассматривается.

Цель профиля - оценить соответствие между личными качествами участника и требованиями к позиции. Например, если для этой роли важно умение оказывать влияние на людей, а профиль кандидата указывает на то, что у него это качество развито меньше, чем у других, тогда следует тщательнее рассмотреть этот вопрос.

Если набранное количество баллов попадает в обозначенные области в таблице профиля, это значит, что кандидату может быть нелегко выполнять те обязанности, которые налагает на него эта позиция. Для каждой области, по которой качества кандидата расходятся с Профилем соответствия, рекомендуется подтвердить (или опровергнуть) полученные результаты другими фактами, например во время последующего интервью или других оценочных упражнений.

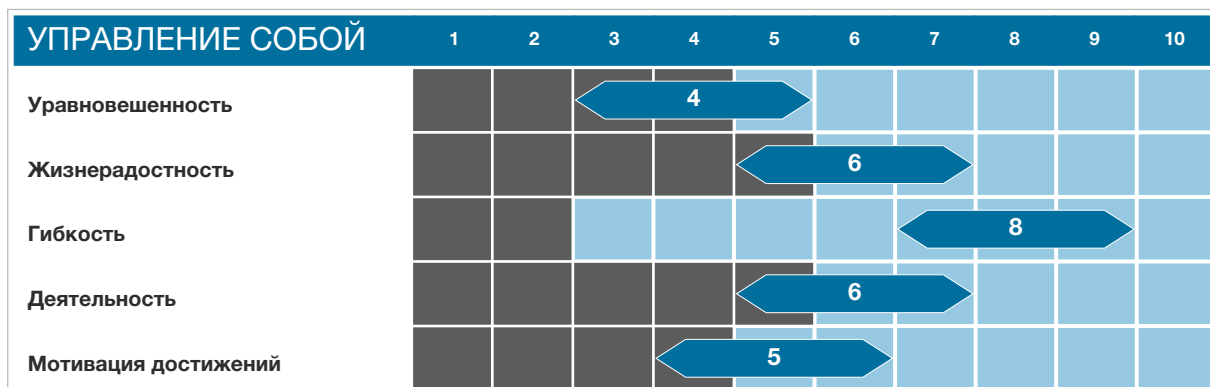
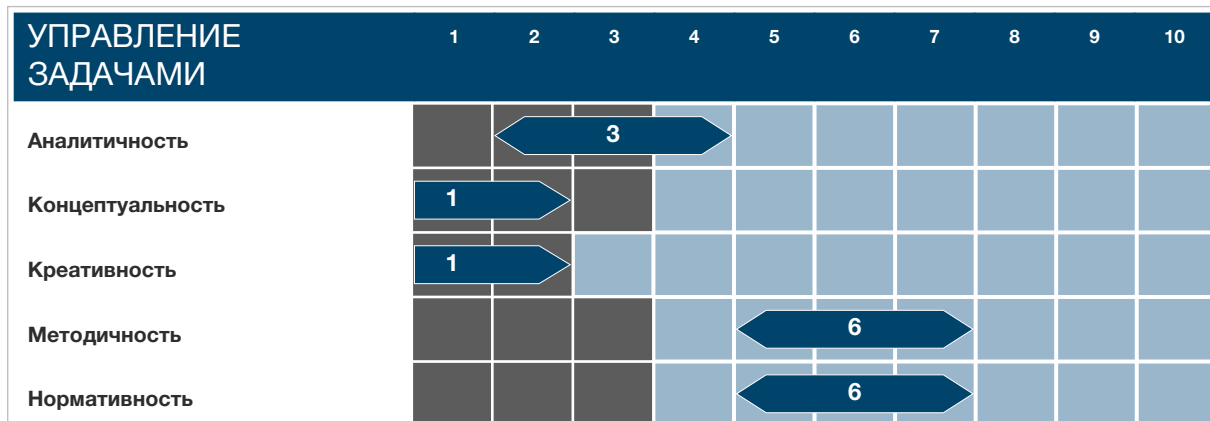
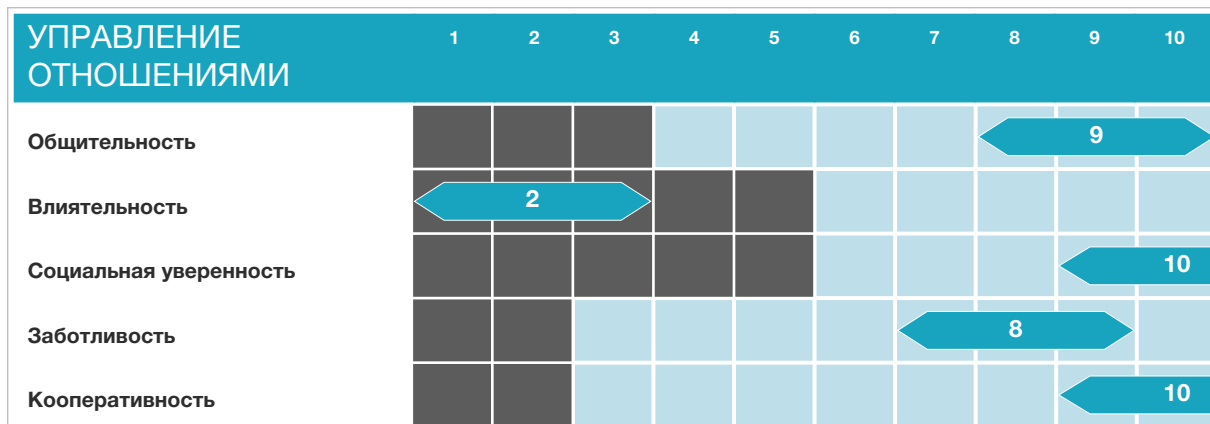
Как правило, различные стили работы могут быть эффективными для многих позиций, так что не существует "идеального кандидата" под каждую роль. Однако для каждой роли часто можно выделить важнейшие качества, которыми необходимо владеть, чтобы работать эффективно. Если это возможно, Профиль соответствия следует разработать на основе тщательного анализа требуемых компетенций для роли и, в идеале, на основе исследования валидности, чтобы проверить, какие элементы Dimensions прогнозируют профессиональную успешность человека.

Итак, Профиль следует использовать как руководство для определения соответствия между личными качествами кандидата и требованиями к заданной позиции. Области, в которых отмечается недостаточное соответствие, следует проанализировать на последующем интервью или с помощью дополнительных методов оценки.



Профиль соответствия

International executive (example only)



РУКОВОДСТВО ПО ИНТЕРВЬЮ

9

Руководство по интервью основано на компетенциях, требуемых на позицию International executive (example only), и на личностных характеристиках, оцененных по методике Dimensions.

РУКОВОДСТВО ПО ИНТЕРВЬЮ

9

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

В Профиле соответствия определяются сильные стороны, ограничения и нейтральные области каждого кандидата на заданную позицию. На основе этого подбираются ряд вопросов, полезных для включения в интервью с данным кандидатом.

На следующей странице предлагается резюме прогнозируемого соответствия между качествами кандидата и требованиями к его роли. По каждому требованию определена оценка от 1 до 5, которая иллюстрирует степень соответствия между результатами психометрической оценки качеств индивида и заданным критерием:

5 = Прекрасное соответствие

4 = Хорошее соответствие

3 = Удовлетворительное соответствие

2 = Незначительное соответствие

1 = Практически нет соответствия

Оставшаяся часть руководства предлагает ряд вопросов для интервью (используйте, по крайней мере, по одному вопросу из каждой области), позволяющих вам проанализировать соответствие между кандидатом и требованием к позиции.

Завершив интервью, можете записать свою оценку и любые комментарии на странице итогового резюме.

Резюме требований и прогнозируемого соответствия

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

Важнейшие качества	Прогноз соответствия				
Общительность					
Имеет широкий круг знакомых, открыто общается с людьми, предпочитает работать в команде					5
Социальная уверенность					
Обладает навыками общения и харизмой, инициирует контакты, успешно общается с большим количеством разных людей, уверенно выступает на публике					5
Деятельность					
Полон энергии, любит быстрый темп работы и большое количество дел, быстро принимает решения и переходит к действиям, склонен рисковать			3		
Жизнерадостность					
Всегда видит положительную сторону ситуации, не унывает и легко забывает о неудачах, не склонен обвинять и критиковать себя			3		
Нормативность					
В работе добросовестно следует правилам и этическим принципам, соблюдает свои обещания, сроки и обязательства			3		
Методичность					
Доверяет методическим подходам, планирует и структурирует работу, аккуратен и внимателен к деталям			3		
Мотивация достижений					
Мотивирован на достижения, активно стремится к успеху, считает работу и карьеру приоритетом в жизни, старается победить в конкурентной борьбе			3		
Уравновешенность					
Сдержан, уравновешен в напряженных ситуациях, спокойно реагирует на критику		2			
Аналитичность					
Обладает аналитическим мышлением и стилем решения проблем, склонен оценивать "за" и "против" решений, уверенно работает с цифрами и статистическими данными		2			
Концептуальность					
Обладает стратегическим мышлением и перспективным взглядом, придает большое значение теоретическим моделям	1				
Влиятельность					
Яркий лидер, любит нести ответственность за других, склонен доминировать, жестко вести переговоры, любит продвигать товары или идеи	1				
Желательные качества	Прогноз соответствия				
Заботливость					
Поддерживает, развивает и вдохновляет людей, помогает им преодолеть трудности, любит оказывать услуги					5

Резюме требований и прогнозируемого соответствия - Продолжение

Желательные качества	Прогноз соответствия
Гибкость	
Гибко приспосабливается к новым обстоятельствам, изменяет поведение, чтобы подстроиться под них, преуспевает в условиях разнообразной и часто меняющейся среды	 5
Кооперативность	
Умеет выслушать собеседника, советуется с другими, интересуется поведением людей, толерантен к другим точкам зрения	 5
Креативность	
Любознательный, с развитым воображением, ищет и придумывает новые идеи, с готовностью принимает радикальные подходы	 1

РАЗДЕЛ 1 - Потенциальные преимущества

9

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

Данные вопросы для интервью касаются областей, по которым было хорошее соответствие между результатами, которые показал Аноним Аноним и требованиям на позиции International executive (example only)

Общительность

Имеет широкий круг знакомых, открыто общается с людьми, предпочитает работать в команде

- Среди ваших деловых контактов есть люди, которые отнимают у вас слишком много времени? Приведите недавний пример.
- Как вы добиваетесь того, чтобы все четко понимали ваши рабочие принципы? Как вы разъясняете их?
- Ваше желание работать не одному, а вместе с другими когда-нибудь мешало вашим личным достижениям? Как вы решили эту проблему?

КОММЕНТАРИИ

Социальная уверенность

Обладает навыками общения и харизмой, инициирует контакты, успешно общается с большим количеством разных людей, уверенно выступает на публике

- Насколько харизматичным вы себя считаете? Приведите пример, когда вам удалось завоевать благосклонность клиента или коллеги своим шармом?
- Как бы вы изменили свое поведение, чтобы соответствовать определенной группе людей? Приведите недавний пример.
- Расскажите об официальной ситуации, в которой вы проявили уверенность в себе и умение общаться. Какова была ваша задача? Успешно ли вы справились с ней?

КОММЕНТАРИИ

РАЗДЕЛ 1 - Потенциальные преимущества - Продолжение

9

Позиция: **International executive (example only)**Кандидат: **Аноним Аноним**

Заботливость

Поддерживает, развивает и вдохновляет людей, помогает им преодолеть трудности, любит оказывать услуги

- Приведите пример, когда вы поддержали человека в сложной ситуации. Что вы сделали? К чему привели ваши действия?
- Расскажите о недавнем случае, когда вы проявили внимание к нуждам другого человека. Опишите ситуацию. К чему привели ваши действия?
- Вам когда-нибудь казалось, что вы заботитесь о людях в ущерб другим факторам? Приведите пример.

КОММЕНТАРИИ

Гибкость

Гибко приспосабливается к новым обстоятельствам, изменяет поведение, чтобы подстроиться под них, преуспевает в условиях разнообразной и часто меняющейся среды

- Умение быть гибким когда-либо создавало вам проблемы? Приведите пример. Как вы решили этот вопрос?
- Как часто вы меняете свое мнение на противоположное? Приведите пример. Вы действительно были правы, что изменили свою точку зрения?
- Что бы вы хотели изменить в своей работе или среде? Насколько быстро вам надоедает статус кво?

КОММЕНТАРИИ

РАЗДЕЛ 1 - Потенциальные преимущества - Продолжение

9

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

Кооперативность

Умеет выслушать собеседника, советуется с другими, интересуется поведением людей, толерантен к другим точкам зрения

- Расскажите о том, когда вы последний раз внимательно слушали человека? Чему это вас научило?
- Что вам больше всего интересует в поведении и мотивации людей? Хорошо ли вы умеете понимать других?
- Есть ли люди, которых вам тяжело терпеть или которым вам тяжело сочувствовать? Может ли терпение/толерантность завести слишком далеко?

КОММЕНТАРИИ

РАЗДЕЛ 2 - Потенциальные ограничения

9

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

Данные вопросы для интервью касаются областей, по которым было слабое соответствие между результатами, которые показал Аноним Аноним и требованиям на позиции International executive (example only)

Уравновешенность

Сдержан, уравновешен в напряженных ситуациях, спокойно реагирует на критику

- Какие ситуации заставляют вас нервничать? Как вы с этим справляетесь? Что бы вы могли сделать, чтобы сохранять спокойствие?
- Когда последний раз вы были особенно расстроены или напряжены на работе? Что вы чувствовали? Как вы поступили в такой ситуации?
- Как вы реагируете, когда люди говорят неприятные вещи про вас? Приведите пример. Вы бываете слишком чувствительным?

КОММЕНТАРИИ

Аналитичность

Обладает аналитическим мышлением и стилем решения проблем, склонен оценивать "за" и "против" решений, уверенно работает с цифрами и статистическими данными

- Вы проходили подготовку в умении решать проблемы? Если да, то насколько эффективной она была? Если нет, то нужно ли вам пройти ее?
- Какие статистические данные вам кажутся скучными? Ваша работа связан со слишком большими объемами фактической информации?
- Насколько хорошо вы анализируете цифровые данные? Это проблематично для вас?

КОММЕНТАРИИ

РАЗДЕЛ 2 - Потенциальные ограничения - Продолжение

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

Концептуальность

Обладает стратегическим мышлением и перспективным взглядом, придает большое значение теоретическим моделям

- Операционные и тактические задачи удаются вам лучше, чем осмысление и теоретизирование? Бывают ли исключения?
- Вы когда-нибудь совершали ошибку, слишком упростив проблему или ситуацию? Приведите пример. Чему вы научились?
- Некоторые менеджеры считают, что значение стратегии и видения переоценивается. А что думаете вы? Можете привести конкретный пример?

КОММЕНТАРИИ

Влиятельность

Яркий лидер, любит нести ответственность за других, склонен доминировать, жестко вести переговоры, любит продвигать товары или идеи

- Какими методами вы пользуетесь, чтобы руководить людьми? С какими трудностями вы сталкивались?
- Как вы ведете себя с людьми, которые не разделяют вашей точки зрения? Как бы вы изменили их мнение?
- Вам нравится продавать товары или идеи людям? Почему?

КОММЕНТАРИИ

РАЗДЕЛ 2 - Потенциальные ограничения - Продолжение

9

Позиция: International executive (example only)

Кандидат: Аноним Аноним

Креативность

Любознательный, с развитым воображением, ищет и придумывает новые идеи, с готовностью принимает радикальные подходы

- Вы хотели бы, чтобы вас называли любопытным или практичным человеком? Почему? Вы когда-либо чувствовали, что вам не хватает воображения?
- Когда вам удастся быть наиболее креативным? Расскажите об одной из инноваций, которую вы недавно внедрили в своей компании?
- В каком отношении вы считаете себя приверженцем традиций? Вам когда-нибудь было сложно приспособиться к новым идеям или методам работы?

КОММЕНТАРИИ

РАЗДЕЛ 3 - Нейтральные области

9

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

Данные вопросы для интервью касаются областей, по которым было достаточно хорошее соответствие между результатами, которые показал Аноним Аноним и требованиям на позиции International executive (example only)

Деятельность

Полон энергии, любит быстрый темп работы и большое количество дел, быстро принимает решения и переходит к действиям, склонен рисковать

- Вы считаете себя трудоголиком по сравнению с большинством? Как вы добиваетесь соблюдения установленных сроков?
- Вы умеете принимать решения и воплощать их в жизнь? Или же вы больше склонны к созерцанию, и вам требуется время, чтобы все тщательно взвесить?
- Перспектива пойти на большой риск мотивирует вас или вызывает беспокойство и сомнение? Приведите недавний пример.

КОММЕНТАРИИ

Жизнерадостность

Всегда видит положительную сторону ситуации, не унывает и легко забывает о неудачах, не склонен обвинять и критиковать себя

- Люди считают вас оптимистом или пессимистом? Они правы? Как это может помочь или помешать вам в работе?
- Что может расстроить вас на работе? Что вы делаете, чтобы не поддаваться унынию и не падать духом?
- Насколько вы жизнерадостны? Как вы справляетесь с длительным напряжением или частыми неудачами?

КОММЕНТАРИИ

РАЗДЕЛ 3 - Нейтральные области -

Продолжение

9

Позиция: **International executive (example only)**Кандидат: **Аноним Аноним**

Нормативность

В работе добросовестно следует правилам и этическим принципам, соблюдает свои обещания, сроки и обязательства

- Как вы поступите, если столкнетесь с правилом, которое мешает достижению вашей цели? Расскажите о случае, когда вы использовали этот подход.
- Насколько ваша работа связана с соблюдением сроков? Перед вами ставят нереальные сроки? Если да, то как вы поступаете в таком случае?
- Как вы думаете, какие ценности нужно соблюдать? Можете привести пример, когда вы делали это недавно?

КОММЕНТАРИИ

Методичность

Доверяет методическим подходам, планирует и структурирует работу, аккуратен и внимателен к деталям

- Какие схемы помогли вам в работе? Есть ли схемы, от которых вы отказались? Почему?
- В вашей компании слишком много бюрократии или слишком мало организации? Как это можно изменить?
- Как вы обеспечиваете высокое качество своей работы? Приведите пример.

КОММЕНТАРИИ

РАЗДЕЛ 3 - Нейтральные области - Продолжение

9

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

Мотивация достижений

Мотивирован на достижения, активно стремится к успеху, считает работу и карьеру приоритетом в жизни, старается победить в конкурентной борьбе

- Каковы самые сложные цели, которые вы перед собой поставили и которых достигли? Каких целей вы не смогли достичь?
- Приведите пример действий, которые вы предприняли, чтобы продвинуться в своей карьере? К чему они привели?
- Насколько для вас важно побеждать? Расскажите о случае, когда вы действительно победили в ситуации? Что вы чувствовали при этом?

КОММЕНТАРИИ

Резюме требований и прогнозируемого соответствия

Позиция: **International executive (example only)**

Кандидат: **Аноним Аноним**

Важнейшие качества	Степень соответствия
Общительность	
Имеет широкий круг знакомых, открыто общается с людьми, предпочитает работать в команде	
КОММЕНТАРИИ	
Социальная уверенность	
Обладает навыками общения и харизмой, инициирует контакты, успешно общается с большим количеством разных людей, уверенно выступает на публике	
КОММЕНТАРИИ	
Деятельность	
Полон энергии, любит быстрый темп работы и большое количество дел, быстро принимает решения и переходит к действиям, склонен рисковать	
КОММЕНТАРИИ	
Жизнерадостность	
Всегда видит положительную сторону ситуации, не унывает и легко забывает о неудачах, не склонен обвинять и критиковать себя	
КОММЕНТАРИИ	
Нормативность	
В работе добросовестно следует правилам и этическим принципам, соблюдает свои обещания, сроки и обязательства	
КОММЕНТАРИИ	
Методичность	
Доверяет методическим подходам, планирует и структурирует работу, аккуратен и внимателен к деталям	
КОММЕНТАРИИ	

Резюме требований и прогнозируемого соответствия - Продолжение

Важнейшие качества	Степень соответствия
Мотивация достижений	
Мотивирован на достижения, активно стремится к успеху, считает работу и карьеру приоритетом в жизни, старается победить в конкурентной борьбе	
КОММЕНТАРИИ	
Уравновешенность	
Сдержан, уравновешен в напряженных ситуациях, спокойно реагирует на критику	
КОММЕНТАРИИ	
Аналитичность	
Обладает аналитическим мышлением и стилем решения проблем, склонен оценивать "за" и "против" решений, уверенно работает с цифрами и статистическими данными	
КОММЕНТАРИИ	
Концептуальность	
Обладает стратегическим мышлением и перспективным взглядом, придает большое значение теоретическим моделям	
КОММЕНТАРИИ	
Влиятельность	
Яркий лидер, любит нести ответственность за других, склонен доминировать, жестко вести переговоры, любит продвигать товары или идеи	
КОММЕНТАРИИ	
Желательные качества	
Заботливость	
Поддерживает, развивает и вдохновляет людей, помогает им преодолеть трудности, любит оказывать услуги	
КОММЕНТАРИИ	

Резюме требований и прогнозируемого соответствия - Продолжение

Желательные качества	Прогноз соответствия			
Гибкость				
Гибко приспосабливается к новым обстоятельствам, изменяет поведение, чтобы подстроиться под них, преуспевает в условиях разнообразной и часто меняющейся среды				
КОММЕНТАРИИ				
Кооперативность				
Умеет выслушать собеседника, советуется с другими, интересуется поведением людей, толерантен к другим точкам зрения				
КОММЕНТАРИИ				
Креативность				
Любознательный, с развитым воображением, ищет и придумывает новые идеи, с готовностью принимает радикальные подходы				
КОММЕНТАРИИ				
РЕКОМЕНДАЦИИ?	ДА	НЕТ	?	Другая позиция
ИТОГОВОЕ РЕЗЮМЕ				

DISCLAIMER

Данный отчет основан на результатах Dimensions, комплексной методики оценки личности в профессиональной деятельности. Результаты респондента сравниваются с результатами нормативной группы, состоящей из более чем 40,000 человек.

Опросник показывает, какую оценку участник дает самому себе, таким образом, результаты указывают на самовосприятие человека. Многочисленные психологические исследования доказывают ценность подобной оценки для прогноза успешности в дальнейшей деятельности.

Этот отчет выдается компьютером. Talent Q International, его филиалы и агенты не гарантируют, что в отчет не вносились изменения.

Talent Q International, его филиалы и агенты не несут ответственности за последствия использования этого отчета, какими бы они ни были.

Пользоваться Dimensions могут только индивиды, уполномоченные Talent Q International, его филиалами и агентами.

Информация, содержащаяся в этом отчете, должна быть конфиденциальной, следовательно отчет необходимо хранить в безопасности и в соответствии с принципами защиты данных.

Срок валидности отчета - около 18-24 месяцев при стандартных условиях.