

Тест

Бизнес-Профиль Экспресс

**Иванов Иван
Иванович**

Психологический портрет

Как работать с отчётом «Психологический портрет»

Данный отчёт является базовым для методики «Бизнес-Профиль Экспресс» и содержит в себе информацию о результатах по обоим диагностическим блокам теста – Мотивация и Личность. Здесь собраны все первичные шкалы теста: выводы в других отчётах (о потенциале сотрудника, компетенциях и др.) опираются именно на них.

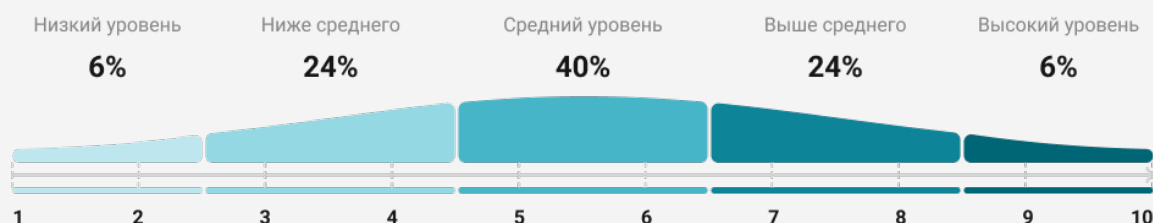
С помощью этого отчёта Вы сможете:

1. **Узнать, что это за человек в целом.** Вы сможете проанализировать психологический профиль респондента безотносительно какой-либо сферы деятельности или должности.
2. **Понять, на чём основаны выводы и прогнозы.** Вы увидите значимые мотивы и выраженные черты и это позволит разобраться в причинах и обоснованиях выводов, представленных в других отчётах.

Согласно [Российскому стандарту тестирования персонала \(п. 10.8.5.\)](#), срок использования результатов подобного тестирования составляет **2 года**. Повторное тестирование рекомендуется не ранее, чем через два года.

Шкала результатов

Результаты тестирования представлены в 10-балльной шкале [СТЭНОВ](#). Для сравнения и интерпретации результатов каждая шкала поделена на 5 диагностических зон:



Баллы по шкалам базируются на сравнении результатов респондента с выборкой, набранной за 2024-2025 годы. Объём выборки – 23 903 человека.

Низкие баллы интерпретируются по-разному в зависимости от типа шкалы:

- Однополюсная шкала (мотивы): низкие баллы означают незначимость мотива.
- Двухполюсная шкала (личностные черты): низкие баллы означают крайнюю выраженность самостоятельного полюса шкалы – определённой черты, имеющей свои достоинства и недостатки (например, Замкнутость на шкале «Замкнутость / Общительность»).

Оглавление

Краткое резюме	4
Профиль результатов	5
Мотивация	6
Драйв	6
Значимые мотивы	6
Отвергаемые мотивы	7
Личность	8
Отличительные черты	8
Советы по взаимодействию с респондентом	11

Краткое резюме

Мотивация

Значимые мотивы:

-  Руководство
-  Признание
-  Включённость в команду

Неактуальные мотивы:

-  Интерес
-  Стабильность

Личность

Крайне выраженные черты:

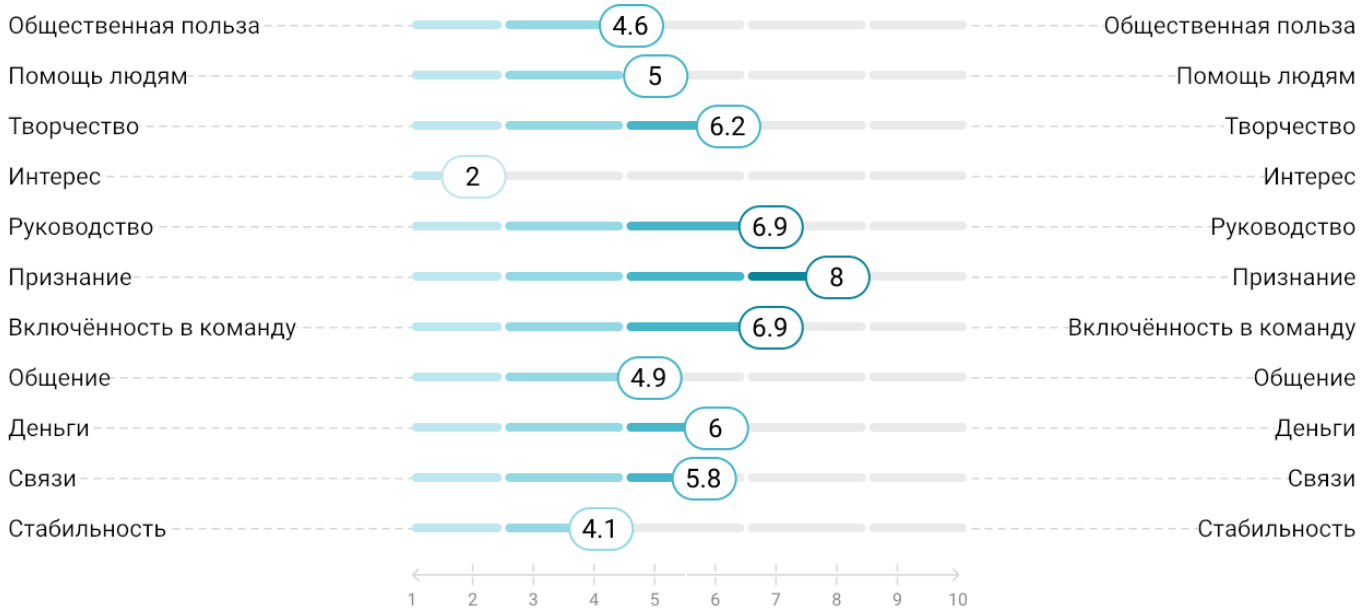
- Активность (порывистость)
- Импульсивность
- (непоследовательность)
- Конкретность (поглощённость рутинной)

Выраженные черты:

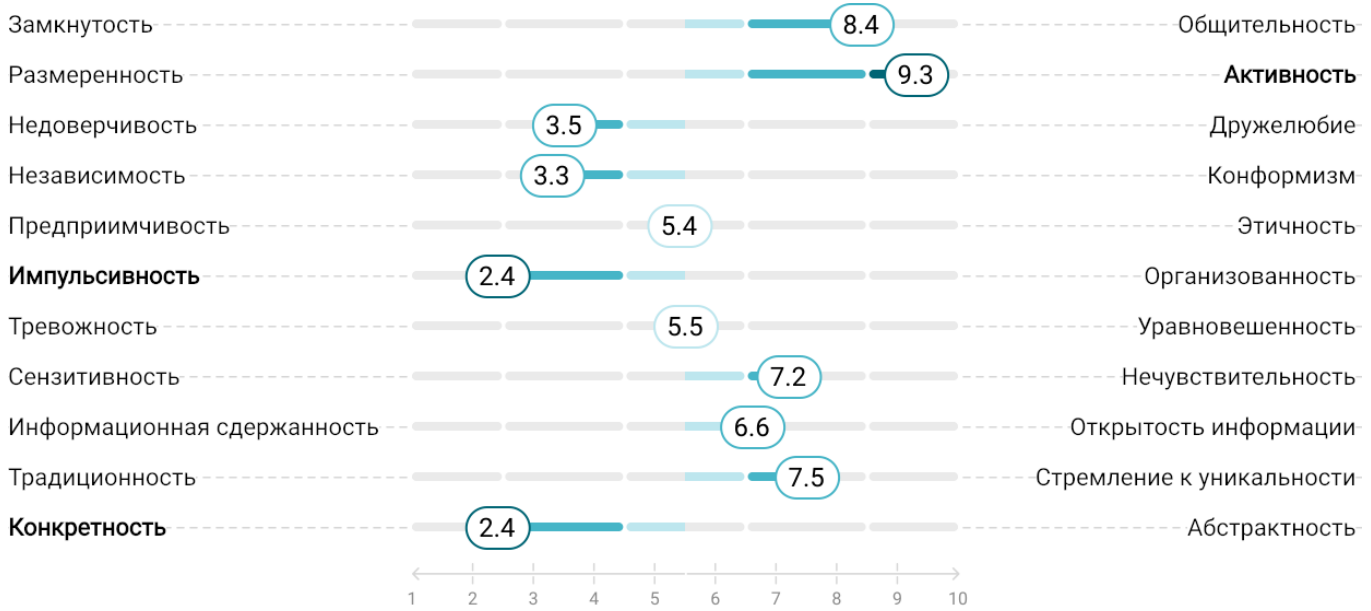
- Общительность
- Недоверчивость
- Независимость
- Нечувствительность
- Открытость информации
- Стремление к уникальности

Профиль результатов

Мотивация



Личность



Мотивация

Драйв

Драйв — это общий уровень мотивационной наполненности, «заряженности», мощность внутреннего двигателя сотрудника. Его готовность вкладывать силы и энергию в работу, менять среду вокруг себя и достигать поставленных целей.



Судя по мотивационному профилю, сейчас он полон сил и стремления делать что-то и менять ситуацию к лучшему. Это позволяет ему откликаться на новые задачи, проявлять больше инициативы и настойчивости, заражать энтузиазмом коллег, что ценно в ситуации быстрых изменений, кризиса или необходимости прорыва. Может выступать как соавтор и двигатель проектов.

Значимые мотивы

Значимые мотивы — это индивидуальные движущие силы, источник вовлечённости в работу для данного человека. Невозможность реализовать их в рабочей деятельности может приводить к демотивации и снижению эффективности работы, повышает вероятность увольнения сотрудника.



Руководство

Выше среднего

Выражена потребность в руководстве людьми и процессами, в карьерном росте. Для респондента важно иметь возможность самостоятельно принимать решения, он стремится к расширению своих полномочий и свободы.

Мотивирует:

- ✓ Лидирование проектов
- ✓ Прозрачность карьерного пути (ИПР)
- ✓ Цели (что сделать), а не инструкции (как делать)

Демотивирует:

- ! Рутинные задачи
- ! Отсутствие карьерных перспектив
- ! Микроменеджмент, жёсткая регламентация процессов



Признание

Выше среднего

Выражена потребность в признании заслуг. Стремится к росту своего статуса, завоеванию авторитета и известности в профессиональном кругу.

Мотивирует:

- ✓ Привлечение к значимым проектам
- ✓ «Видимость» в компании как эксперта (сделать доклад, провести вебинар, написать статью)
- ✓ Публичное упоминание его вклада

Демотивирует:

- ! Работа на чужую репутацию
- ! Непрозрачность или несправедливость оценки личного вклада
- ! Публичная критика, подрывающая его авторитет



Включённость в команду

Выше среднего

Выражена потребность в принадлежности (в соучастии), ориентация на командный стиль взаимодействия. Важно работать в сотрудничестве с другими людьми, быть в составе сильной и сплочённой группы, объединённой общей целью.

Мотивирует:

- ✓ Совместное принятие решений
- ✓ Командные мероприятия и традиции

Демотивирует:

- ! Индивидуалистическая культура
- ! Конфликтный, высококонкурентный коллектив

Отвергаемые мотивы

Низкий балл свидетельствует об отвержении, вытеснении соответствующего мотива. Возможные причины:

- нет потребности в том, что описывается данным мотивом;
- потребность есть, но полностью удовлетворена на данный момент в работе или в другой сфере жизни – например, хобби;
- потребность есть, но человек не уверен в возможности её удовлетворения.

О мотивах данной группы желательно поговорить с респондентом подробнее: постараться выяснить истинную причину низких результатов и соотнести её с предполагаемыми рабочими условиями.



Интерес

Низкий уровень

Не выражена потребность в интересной работе: не важно, интересен ли сам процесс, нравится ли обстановка, зависит ли красота результата от приложенных усилий. Готов заниматься тем, что не очень нравится и не приносит удовольствие. С одной стороны, это расширяет спектр задач, которыми готов заниматься сотрудник, с другой стороны, может снижать его увлечённость и энтузиазм.

Возможные причины:

- Работает не ради удовольствия, а из чувства долга (помощь людям, общественная польза,

- семейные традиции)
- Сложная жизненная ситуация, где речь не идёт об удовольствии



Стабильность

Ниже среднего

Почти не выражена ориентация на стабильность. Это говорит о готовности работать в ситуации напряжения, неопределённости, пробовать что-то новое и неизвестное.

Возможные причины:

- Активность, энергичность
- Открытость новому, любознательность
- Вовлечённость в работу
- Трудоголизм, бегство в работу от личных проблем

Личность

Отличительные черты

Общительность

Выраженная черта

Открыт общению, готов завязать и поддержать разговор, комфортно чувствует себя в большой компании. Тяжело находиться одному: отдыхает и набирается сил в процессе общения.

Преимущества:

- ✓ Легко знакомится и налаживает контакты
- ✓ Облегчает взаимодействие в команде, активно участвует в обсуждениях
- ✓ Не боится выступать перед публикой и участвовать в переговорах

Ограничения:

- ! Не готов к уединённой работе
- ! Качество может мешать концентрации и длительной фокусировке на задаче
- ! Может отвлекать других и быть излишне разговорчивым и навязчивым

Активность

Крайне выраженная черта

Очень активен, вплоть до порывистости в действиях и решениях. Деятелен, энергичен, решителен и смел. Постоянно находится в поиске новых впечатлений и возможностей для приложения своей энергии.

Преимущества:

- ✓ Готов к динамичной работе
- ✓ Может справляться с многозадачностью, конкуренцией

Ограничения:

- ! Склонность к неоправданному риску
- ! Недостаток усидчивости, нетерпеливость

Недоверчивость

Выраженная черта

Недоверчив и насторожен, склонен проявлять критичность и требовательность по отношению к другим людям.

Преимущества:

✓ Психологически готов контролировать работу других людей, следить за качеством и своевременностью выполнения задач, за соблюдением дисциплины

Ограничения:

! Может быть нетактичным, эскалировать конфликты, из-за чего возможны трудности в выстраивании отношений с окружающими (в работе с коллегами, клиентами, в наставничестве и т.д.)

Независимость

Выраженная черта

Независим и самостоятелен в принятии решений. Ориентируется прежде всего на своё мнение и придерживается своей позиции, даже если окружение его не поддерживает.

Преимущества:

✓ Принципиален, устойчив к чужому влиянию
✓ Способен сказать непростую правду, бросить вызов устаревшим процедурам
✓ Предпочитает самостоятельно принимать решения, что важно в индивидуальной, автономной работе

Ограничения:

! Риск конфликтности и неподчинения
! Недооценивает чужой опыт и знания, из-за чего может упускать ценные идеи и допускать ошибки
! Сложно воспринимает критику и обратную связь

Импульсивность

Крайне выраженная черта

Очень импульсивный человек. Не строит планов, а «плывёт по течению»: действует по ситуации, подстраиваясь под изменяющиеся условия и требования.

Преимущества:

✓ Легче адаптируется к изменениям и переносит неопределённость
✓ Может быстро переключаться между задачами
✓ Гибкость часто способствует эффективности в сфере инноваций и разработке новых идей

Ограничения:

! Непоследовательность и непредсказуемость
! Неорганизованность и непунктуальность
! Поддаётся сиюминутным порывам, не обдумав возможные последствия

Нечувствительность

Выраженная черта

Воспринимает мир скорее с точки зрения практической пользы, а не эстетической привлекательности. Для него могут быть не важны стиль и красота решения, внешний вид продукта, если учтены функциональные характеристики. В отношениях с людьми учитывает факты и действия, а не чувства и эмоции.

Преимущества:

- ✓ Неприхотлив в плане бытовых условий работы
- ✓ Практичен и рационален
- ✓ Прост в общении: не нужно подбирать слова и искать особый подход

Ограничения:

- ! Недооценивает значимость красоты и комфорта для других
- ! Может быть бестактным, невольно задевать и обижать коллег

Открытость информации

Выраженная черта

Любознатель, открыт новым знаниям и опыту. Его привлекает возможность учиться и узнавать новое в различных областях – в том числе, не связанных с его непосредственной работой. Новый опыт вызывает у него воодушевление и энтузиазм.

Преимущества:

- ✓ Готов вникать в суть смежных вопросов, отслеживать новинки и осваивать новые технологии, заниматься самообразованием
- ✓ Не боится экспериментировать
- ✓ Скорее всего, с готовностью откликнется на корпоративное обучение

Ограничения:

- ! Риск быть дилетантом во многих областях, а не экспертом в одной
- ! Ему скучно в рутине; может тормозить уже отлаженные процессы из желания постоянных улучшений
- ! Интерес к новой задаче может заставить его бросить прежние

Стремление к уникальности

Выраженная черта

Любит выделяться, подчеркивать свою индивидуальность и отличие от других за счёт внешнего вида, манер или необычных увлечений. Ему важно обращать на себя внимание окружающих.

Преимущества:

- ✓ Может быть источником энергии и катализатором перемен в команде
- ✓ Это качество помогает удивлять и заинтересовывать аудиторию
- ✓ Комфортно себя чувствует в свободных, творческих сферах
- ✓ Легче впишется в гибкую (адхократическую) корпоративную культуру

Ограничения:

- ! Коллеги могут уставать от его демонстративности
- ! Может пренебрегать установленными процессами ради новой идеи
- ! Сложно соблюдать формальности и следовать корпоративным стандартам
- ! Возможно непонимание с более консервативными (старшими) коллегами

Конкретность

Крайне выраженная черта

Конкретно мыслящий человек: он оперирует фактами, цифрами, инструкциями, видимыми результатами. Привык тщательно прорабатывать информацию, рассуждать от частного к общему. Акцентирует внимание на конкретных тактических шагах по достижению цели, углубляется в детали и подробности. Ему не свойственно рассуждать о высоких материях, говорить на абстрактные темы. Долгосрочные планы и перспективы кажутся ему неясными и расплывчатыми. Он видит деревья, но не видит лес.

Преимущества:

- ✓ Хорошо справляется с непосредственной реализацией идей
- ✓ Внимателен к фактам и деталям, реалистичен

Ограничения:

- ! Возможны трудности в создании новых решений или если задача размыта
- ! Может упускать из вида общую картину, сосредотачиваясь на конкретных шагах

Советы по взаимодействию с респондентом

- Ваш собеседник, как правило, инициативен в общении. При необходимости тактично напоминайте ему о правилах коммуникации.
- Не старайтесь перекричать его – часто лучше говорить тише, чтобы к Вам начали прислушиваться.
- Используйте личные встречи и обсуждения для генерации идей и обратной связи.
- Будьте последовательны и точны в формулировках и рекомендациях, подкрепляйте слова фактами и объективными данными. Это позволит завоевать его доверие.
- Прост в общении: с ним не нужно подбирать слова и искать особый подход. Вместе с тем в силу своей нечувствительности он может показаться Вам бестактным; невольно задеть или обидеть.
- Излагайте информацию без метафор, при постановке задачи говорите о конкретных шагах («что?» и «как?»).
- Сосредоточьтесь на практической пользе Вашего решения, которую можно получить в настоящем.