

Тест

LineStaff

**Петрова Мария
Ивановна**

Карьерный рост и развитие

Как работать с отчетом

Данный отчёт отражает потенциал респондента к карьерному и профессиональному росту, его готовность к развитию и изменениям. В начале отчёта представлен общий балл, отражающий **потенциал карьерного роста сотрудника**. Его модель построена на двух факторах:

Хочет (готовность):

- увлечённость работой, открытость новым знаниям и опыту, стремление к познанию, толерантность к неопределённости, неизвестности и переменам.

Может (способности):

- общий интеллектуальный потенциал, способность осваивать и анализировать информацию, принимать на её основе взвешенные решения.

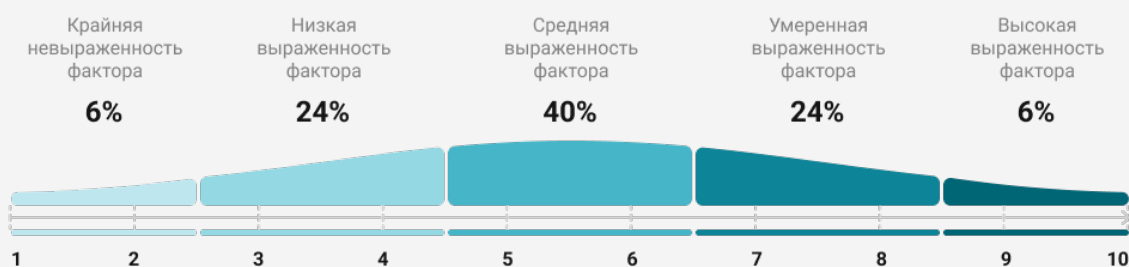
Рекомендации построены на сочетании этих двух факторов: с тем, кто «хочет, но не может» и с тем, кто «может, но не хочет» нужно работать по-разному.

И развиваться в компании тоже можно по-разному. Дополнительные мотивационно-личностные особенности респондента определяют наиболее подходящий ему **трек развития**.

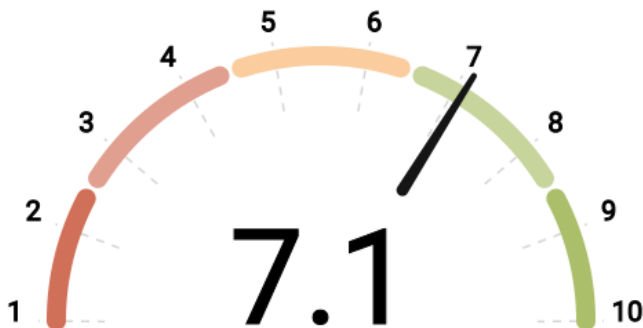
После того, как определен общий потенциал и трек развития, в заключительном блоке отчёта выводится информация о **потенциале обучаемости** – готовности успешно проходить организованное обучение; а также особенности выбора направления, уровня сложности и формата обучения, подходящих для респондента.

Шкала результатов

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



Потенциал карьерного роста



Результат:

Выше
среднего

Прогнозируется довольно высокая успешность в решении новых задач, дальнейшем развитии и карьерном росте.

Рекомендации

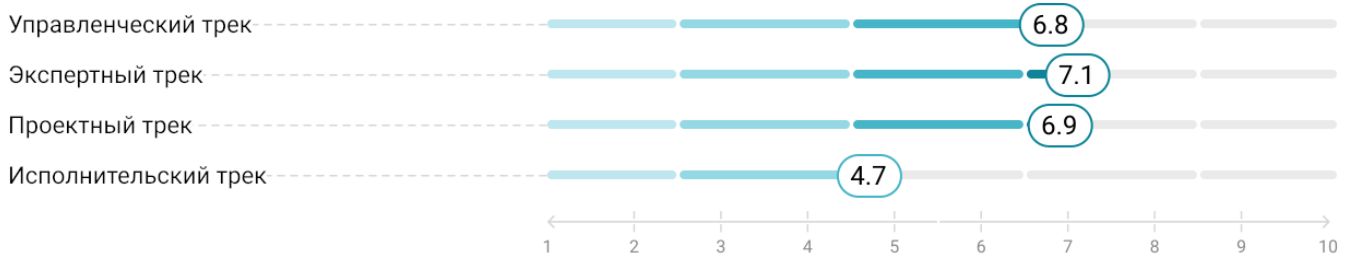


Респондент с высоко развитыми интеллектуальными способностями, который развивается точно и довольно избирательно, исходя из личных интересов, карьерного плана или очевидной выгоды для себя или дела.

Вывод

Можно вовлекать в решение сложных нетривиальных задач как эксперта, привлекать в качестве ментора, при этом явно договариваться о взаимной выгоде от новых задач и проектов (связывать развитие и новые задачи с карьерными перспективами или материальным стимулированием).

Треки развития



Рекомендуется:

✓ **Управленческий трек.** Развитие в роли управленца, который обеспечивает преимущество всех

уровней управления и стабильное функционирование действующей организационной системы. Этот трек предполагает развитие управленческих и административных компетенций, навыков принятия решений. Он подходит для тех, кто стремится влиять на результаты работы компании, управлять системами, разнообразными ресурсами, другими людьми.

✓ **Экспертный трек.** Развитие в роли эксперта, который обеспечивает высокое качество имеющихся продуктов и услуг компании, а также содержательную разработку новых. Этот трек предполагает профессиональное развитие и повышение уровня квалификации, накопление знаний и опыта, совершенствование профессиональных навыков и компетенций. Он подходит тем, кто стремится к профессиональной самореализации, сфокусирован на содержании работы, готов искать и разрабатывать оптимальные рабочие решения, кто стремится к признанию в профессиональном сообществе.

✓ **Проектный трек.** Развитие в роли менеджера проектов, который обеспечивает трансформацию и изменения в компании. Этот путь предполагает развитие проектных компетенций и внедрение инноваций в компании, участие в различных проектах и направлениях, временных командах. Он подходит тем, кто стремится работать в динамичной среде, решать новые и амбициозные задачи, получать разнообразный опыт, выстраивать взаимодействие с разными участниками процесса, кто готов развивать и масштабировать новые направления деятельности.

Потенциал обучаемости



Что помогает обучаться:

✓ высокий общий интеллектуальный потенциал, во многом определяющий успешность решения рабочих задач

Результат:

Средний

Прогнозируется средняя успешность в прохождении организованного обучения.

Что мешает обучаться:

!! ярко выраженная импульсивность, неорганизованность, склонность быстро переключаться, риск несоблюдения сроков обучения

Особенности выбора программ обучения

Насколько легко согласится на обучение?



Довольно легко примет предложение. Но ему может быть сложно напрямую сказать о своих ограничениях или ответить отказом: рекомендуется мягко уточнить его возможности и пожелания, чтобы избежать скрытого сопротивления.

Осилит ли сложный материал?



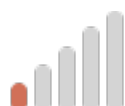
Способен осилить сложный материал (выявляя закономерности, обобщая, применяя сложные идеи) при наличии достаточного интереса и старания.

Готов ли к очному формату обучения?



Скорее предпочтёт очный формат: для него довольно важно личное присутствие, общение и внешняя структура. В целом готов к взаимодействию на тренингах.

Насколько дисциплинированно будет учиться?



Недостаток организованности, риск плохой доходимости (неполного прохождения) обучающих курсов. Рекомендуется синхронный формат обучения, дисциплинирующий участников.