

Тест

LineStaff

**Петрова Мария
Ивановна**

Отчёт для специалиста

Как работать с отчётом

Перед Вами отчёт с результатами тестирования респондента по трём диагностическим блокам теста – Мотивация, Интеллект и Личность. Они описывают человека комплексно, с разных сторон: что он хочет, что он может и как он себя ведёт. Во второй части представлены оценки потенциала к проявлению компетенций.

Шкала результатов

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



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

- **Однополюсная шкала** (профили мотивации и интеллекта): низкие баллы означают незначимость мотива или низкий уровень развития способности.
- **Двухполюсная шкала** (интегральные факторы мотивации и личностные черты): низкие баллы означают крайнюю выраженность самостоятельного левого полюса шкалы, имеющей свои достоинства и недостатки (например, Интроверсия на шкале «Интроверсия – Экстраверсия»).

Как оценивать компетенции

Результаты оценки компетенций респондента получены только на основании тестирования, поэтому важно учитывать следующее:

- **Это только потенциал.** В отчёте не учитывается опыт, профессиональные навыки и знания. Чтобы оценить управленческий опыт, владение компетенциями, составить полный портрет – используйте [экспертную оценку](#).
- **Определитесь с критериями.** Нельзя набрать одновременно высокие баллы по всем компетенциям, поскольку часто они подразумевают противоположные черты и свойства. Необходимо принимать во внимание только компетенции, значимые для конкретной должностной позиции.
- **Компетенции можно развивать,** осваивая соответствующие навыки. Это не изменит психологический потенциал к проявлению компетенции (например, личностные черты), но позволит скомпенсировать потенциально слабые стороны. Однако, это может требовать много времени и сил.

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

Краткое резюме

Психологический портрет

Мотивация

Значимые мотивы:

∞
 ∞∞ Взаимоотношения

Неактуальные мотивы:

🙋 Здоровье и комфорт
 💰 Деньги

Предпочитаемый тип карьеры:

Среднее положение между всеми типами

Стремится поддерживать баланс между интересом к работе, самореализацией, стабильностью и профессиональным ростом.

Интеллект

 **7,9** **Общий балл: выше среднего**
 Выше, чем у 87,2% людей.

Способен к сложной интеллектуальной работе, довольно легко и быстро обучается.

Особенности интеллекта:

✓ Вниманье
 ✓ Вербальный IQ

Личность

Крайне выраженные черты:

🌀 Импульсивность
 (непоследовательность)

Выраженные черты:

💬 Экстраверсия
 🧑‍🤝‍🧑 Согласие
 🏠 Тревожность
 💡 Новаторство

Стиль общения:

Воодушевляющий
 Общается открыто, эмоционально и умеет вдохновлять окружающих.

Конфликтность:

 **Ниже среднего**
 Стратегия в конфликте – *сотрудничество*.
 Характерна яркая эмоциональность.

Компетенции

Сильные стороны:

- ✓ Коммуникабельность
- ✓ Ориентация на клиента
- ✓ Командность

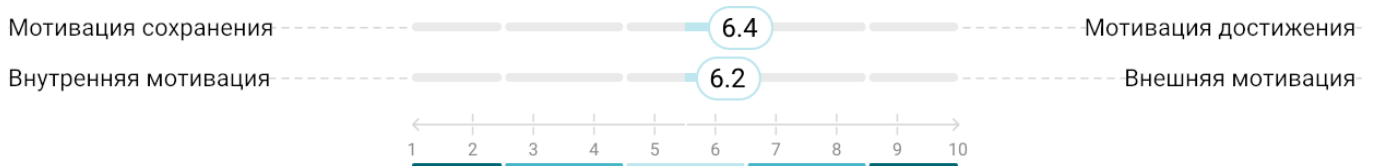
Потенциальные ограничения:

- ! Следование правилам
- ! Ориентация на качество

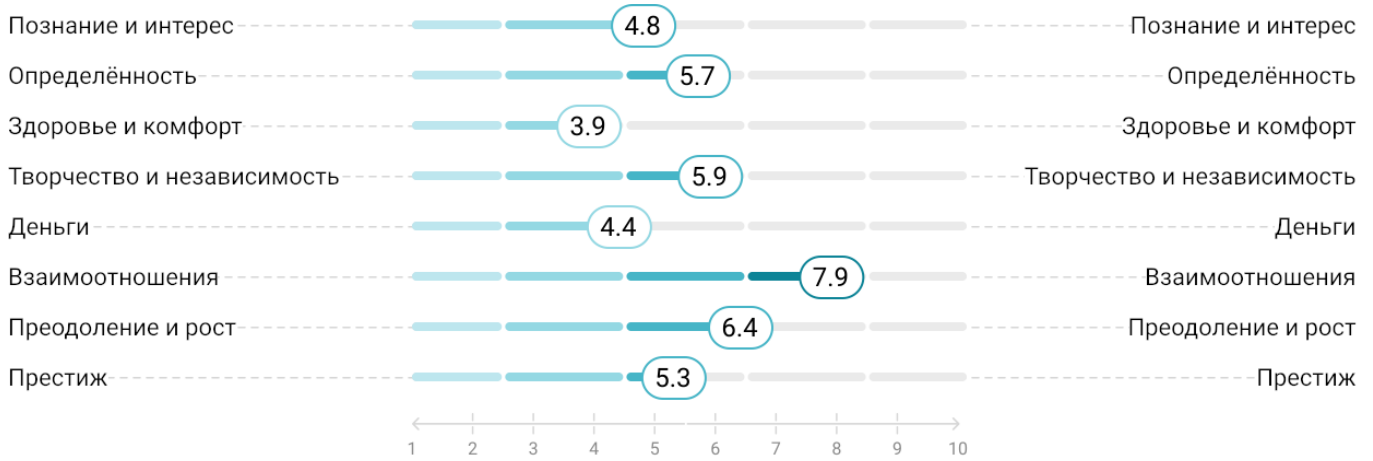
Подробная информация о полученных результатах тестирования представлена далее.

Профиль результатов

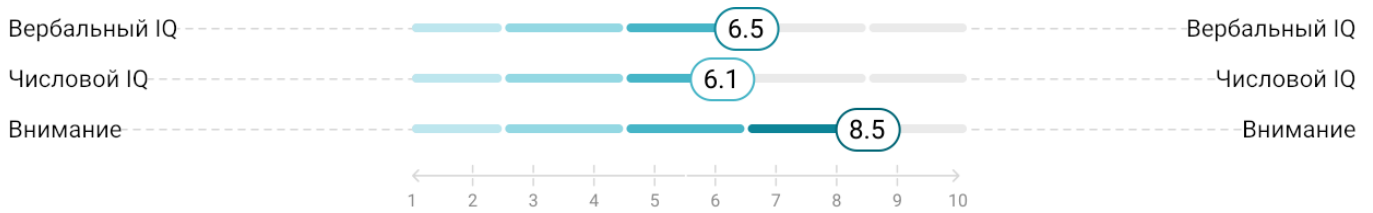
Интегральные факторы мотивации



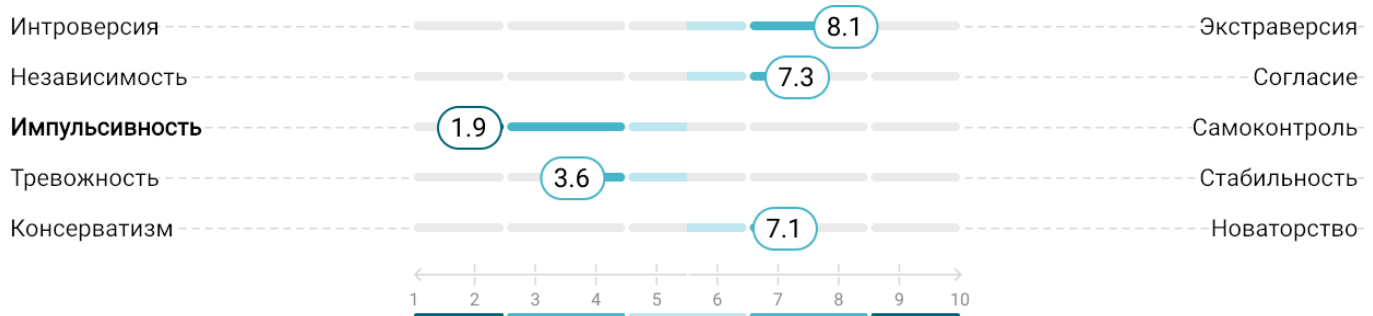
Мотивация



Интеллект



Личность



Мотивация

Интегральные факторы мотивации

Интегральные факторы мотивации – общая мотивационная направленность респондента. То, что движет им в работе, ради чего он готов вкладывать силы и энергию в работу: достижение новых высот или сохранение стабильности, увлечённость самой идеей или ориентация на осязаемые результаты.

Мотивация сохранения – Мотивация достижения

Средний уровень

Респондент стремится найти баланс мотивации в работе между тенденциями к достижению и сохранению. Он не склонен прикладывать сверхусилия для достижения целей или рисковать ради потенциального успеха, но проявляет достаточную целеустремлённость и не избегает перемен, если понимает, что они необходимы.

Мотивирует:

- ✓ Стабильное развитие и понятные перспективы роста
- ✓ Умеренный уровень ответственности без избыточного давления

Демотивирует:

- ! Неопределённость и высокая степень риска без достаточных оснований
- ! Отсутствие баланса между нагрузкой и вознаграждением

Внутренняя мотивация – Внешняя мотивация

Средний уровень

Респондента не так легко заинтересовать выгодным предложением, если работа не будет ему интересна и привлекательна по содержанию, не будет давать возможность проявить себя. Деньги и материальные поощрения также могут быть важны для респондента, но не только они определяют его удовлетворенность от той деятельности, которой он хочет заниматься.

Мотивирует:

- ✓ Сочетание интересных задач и достойного материального вознаграждения
- ✓ Разнообразие задач и возможность самореализации

Демотивирует:

- ! Перекос в какую-то одну сторону (неинтересные задачи даже при высокой оплате либо интересная работа без адекватного вознаграждения)
- ! Отсутствие развития и возможности проявить себя

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.



Взаимоотношения

Выше среднего

Выраженное стремление к работе, связанной с активным общением и взаимодействием с людьми. Для респондента крайне важна возможность налаживать и поддерживать контакты с окружающими.

Мотивирует:

- ✓ Возможность устанавливать и развивать контакты
- ✓ Работа с людьми и активное взаимодействие с клиентами

Демотивирует:

- ! Изоляция, уединённая деятельность, удалённая работа

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.



Здоровье и комфорт

Ниже среднего

Почти не выражена ориентация на комфорт и заботу о здоровье. Готов достигать поставленных задач и работать при высоких нагрузках, сложной обстановке или ненормированном графике.

Возможные причины:

- Высокая ориентация на результат и достижение целей
- Вовлечённость в работу
- Временное снижение чувствительности к собственному самочувствию (усталость, стресс, выгорание)
- Привычка работать в интенсивном режиме и игнорировать перегрузки

Деньги

Ниже среднего

Почти не выражена материальная мотивация. Финансовая отдача от работы на сегодняшний день скорее не является для респондента важным фактором: другие аспекты работы, например, интерес, творчество или удовлетворение от процесса для него гораздо более значимы.

Возможные причины:

- Ориентация на нематериальные ценности (интерес, развитие, содержание работы)
- Недостаточная вера в возможность существенного увеличения дохода
- Временное снижение значимости финансовой сферы на фоне других приоритетов

Карьерный профиль

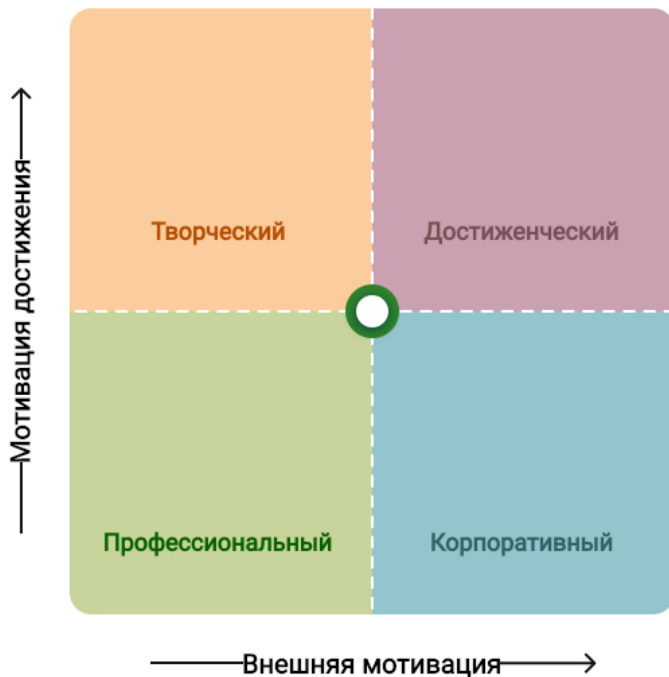
Тип карьеры

Интегральные факторы мотивации показывают, какая корпоративная культура и тип карьеры наиболее подходят человеку. Это позволяет понять, в какой профессиональной среде респонденту скорее удастся лучше реализовать себя и работать стабильнее.

Существенное несоответствие желательного типа карьеры для сотрудника и корпоративной культуры организации может быть источником скрытого конфликта или привести к потере лояльности. А их совпадение – повышать эффективность работы.

Среднее положение между всеми типами

Как работает: стремится соблюдать баланс во всём: и найти для себя интересные задачи, и обеспечить стабильность и комфортные условия, но и не лишен амбиций. В работе способен быть гибким и подстраиваться под имеющиеся условия, сохраняя внутреннее



равновесие.

Ожидания от работы: разнообразие задач и возможность проявить себя с разных сторон, баланс между интересом и достойной оплатой.

Интеллект

Уровень интеллекта



Интеллектуальные способности респондента развиты на уровне выше среднего: это свидетельствует о готовности к сложной интеллектуальной деятельности. Однако необходимо помнить, что успешность человека в профессиональной деятельности не напрямую и нелинейно зависит от выраженности интеллектуальных способностей.

Вербальный IQ

Выше среднего

У респондента хорошо развито речевое мышление. Он способен легко понимать и анализировать текстовую информацию, делать выводы и видеть закономерности. Обладает достаточным словарным запасом и хорошей грамотностью.

Особенности:

- быстрее других понимает и интерпретирует текстовую информацию;
- успешно анализирует сложные смысловые конструкции;
- обладает высоким потенциалом к работе с текстами и обучению;
- при наличии соответствующих склонностей может быть эффективен в письменных и устных коммуникациях.



Числовой IQ

Средний уровень

У респондента средний уровень вычислительных способностей. В целом он способен решать математические задачи, выполнять расчёты в уме, анализировать закономерности в числовых рядах, как и большинство других людей, хотя иногда допускает ошибки. Работа со сложной числовой информацией может иногда вызывать затруднения.

Особенности:

- может анализировать числовую информацию достаточно быстро;
- при достаточной мотивации может быстро осваивать новые информационные технологии.



Внимание

Высокий уровень

У респондента высокий уровень внимательности. Он способен удерживать в фокусе внимания большой объём информации даже в условиях дефицита времени или стрессовой ситуации. Не теряет концентрацию при длительной монотонной работе.

Особенности:

- высокий потенциал к безошибочному заполнению документов/смет;
- при высоком уровне грамотности будет эффективен в проверке текстов на опечатки и неточности;
- при хорошо развитых числовых способностях проявит высокий потенциал к работе с большими массивами данных.

Личность



Экстраверсия

Выше среднего

Общителен, инициативен в контактах, готов делиться своими мыслями и чувствами с другими людьми. Довольно тяжело находиться одному: набирается сил в процессе общения и устаёт от одиночества.

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
- ! Общительность может мешать концентрации на задаче
- ! Может отвлекать других и иногда быть излишне разговорчивым



Согласие

Выше среднего

Дружелюбный и конформный человек, ориентированный в первую очередь на мнение окружающих и сохранение хороших отношений. Склонен уступить, чтобы избежать конфликта. Ценит советы и рекомендации других людей.

Преимущества:

- ✓ Стремится к сотрудничеству, сплочивает команду
- ✓ Склонен к послушному и лояльному поведению
- ✓ При принятии решения учитывает мнение окружающих

Ограничения:

- ! Избегает конфликтов, в том числе конструктивных
- ! Сложно противостоять влиянию авторитетного человека или давлению большинства
- ! Сложно принимать самостоятельные решения



Импульсивность

Высокий уровень

Очень импульсивный человек. Не строит планов, а «плывёт по течению»: гибко 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



Тревожность

Выше среднего

Тревожный человек: часто опасается, что случится что-то плохое. Склонен к сомнениям и колебаниям настроения. Осторожен, перепроверяет сделанное и продумывает разные варианты развития событий. Неприятности могут легко «выбить его из седла». Эмоционально реагирует на критику и неприятности.

Преимущества:

- ✓ Предусмотрительность
- ✓ Склонен лучше замечать риски и ошибки, проверять свою работу
- ✓ Склонен соблюдать меры предосторожности и правила безопасности

Ограничения:

- ! Видит угрозы, а не возможности
- ! Долго принимает решения
- ! Низкая стрессоустойчивость и повышенный риск выгорания в условиях стресса



Новаторство

Выше среднего

Любознатель, открыт новым знаниям и опыту. Ищет новые идеи и возможности. 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

Взаимодействие в команде

В этом блоке отчёта собрана информация о:

- характерном для респондента стиле общения;
- конфликтности респондента и его стратегии поведения в конфликте.

Прогноз строится только на основе психологических особенностей и не учитывает профессиональные знания и опыт.

Стиль общения



Воодушевляющий

Как общается: с искренней радостью и удовольствием. Легко знакомится, интересуется другими. Он заряжает энергией и создаёт тепло в компании.

Впечатление: «После разговора с ним вырастают крылья».

Конфликтность



Конфликтность

Ниже среднего

Потенциальная конфликтность – ниже среднего.

В конфликтной ситуации респондент склонен вступать в **сотрудничество**, то есть активно включаться в поиск взаимоприемлемого разрешения противоречий.

Однако из-за свойственной ему эмоциональности может предпринимать много лишних действий, невольно усиливать эмоциональную напряжённость ситуации.

Советы по взаимодействию

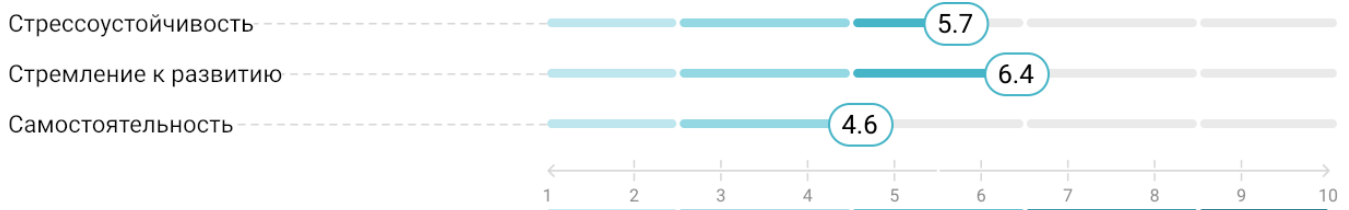
- Ваш собеседник, как правило, активен в общении и любит обмен мнениями: обсуждайте идеи и важные вопросы в диалоге, а не только письменно.
- Если разговор уходит в сторону, мягко возвращайте беседу к теме и фиксируйте договорённости.
- Давайте возможность высказаться и проявить инициативу – это повышает его вовлечённость.
- Вашему собеседнику важно понимать существующие правила, ожидания и принятые нормы – обозначайте их заранее.
- Ссылайтесь на опыт команды, регламенты и устоявшиеся практики: это помогает ему чувствовать уверенность.
- Ваш собеседник может быстро принимать решения и переключаться между идеями – помогайте ему удерживать фокус на приоритетах.
- Фиксируйте договорённости письменно, разбивайте работу на этапы с промежуточной обратной связью и уточняйте последовательность действий.
- О сложностях и рисках сообщайте спокойно и деликатно, избегая резких формулировок. Ему важно чувствовать поддержку и предсказуемость – поясняйте, что именно будет происходить дальше.
- Если он делится с Вами сомнениями и страхами – не шутите, пытайтесь разрядить обстановку. Выслушайте, согласитесь, поддержите, только после этого переходите к содержательному разговору.
- Старайтесь не перегружать его большим количеством неопределённости и срочных изменений одновременно.
- Рутинные и строго регламентированные процессы могут быстро снижать его вовлечённость – объясняйте смысл ограничений.
- Показывайте перспективы, новые возможности и потенциал изменений – это помогает поддерживать его мотивацию.
- При постановке задач полезно оставлять пространство для экспериментов и самостоятельного поиска решений.

Компетенции

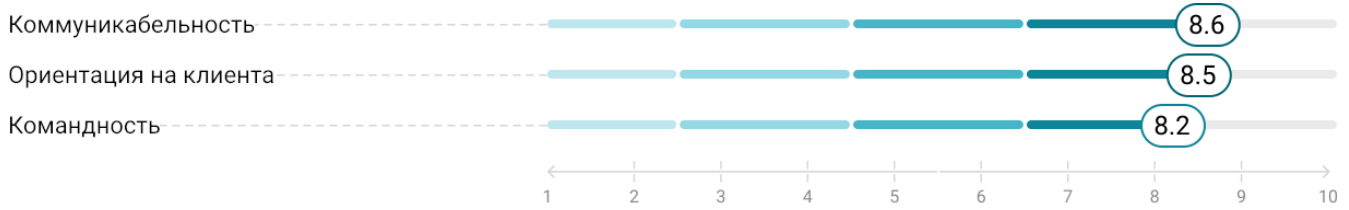
В этом разделе отчета представлены оценки потенциала к проявлению компетенций. Для каждой компетенции дано описание уровня выраженности и таблица с перечнем психологических качеств, которые помогают или препятствуют проявлению компетенции в поведении.

Профиль компетенций

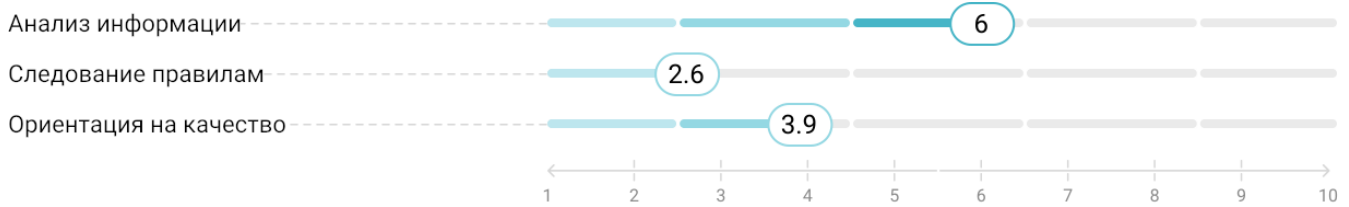
Управление собой



Управление отношениями



Управление задачами



Управление собой

Стрессоустойчивость

Средний уровень

В целом способен сохранять самообладание и не сильно снижать работоспособность в условиях внешнего давления и трудностей. Однако поведение в ситуации стресса может во многом зависеть от внешних обстоятельств и текущего самочувствия.

Где важна компетенция: там, где требуется корректная реакция на краткосрочный стресс (например, общение с недовольными клиентами).



Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ ярко выраженная способность сохранять сосредоточенность и концентрировать внимание
- ✓ невыраженное стремление к комфорту: готовность работать в ситуации повышенных нагрузок, ненормированного графика

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

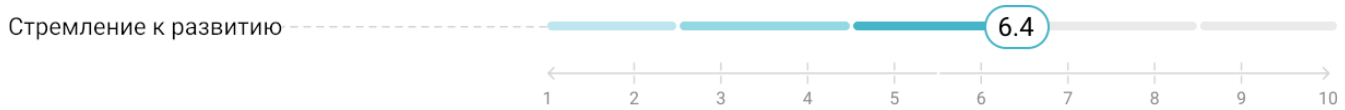
- ! тревожность: неуверенность в себе, ранимость, подверженность тревогам и сомнениям

Стремление к развитию

Средний уровень

В целом готов развиваться в профессиональном и личном плане, получать и использовать новые знания и умения, если этого потребует ситуация.

Где важна компетенция: там, где высокий темп изменений и сильна конкуренция (IT, R&D, медицина).



Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ высокий общий интеллектуальный потенциал, определяющий способность к обучению
- ✓ конформизм, ориентация на сотрудничество, что помогает принимать обратную связь
- ✓ любознательность, стремление к новизне

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

Не выявлено.

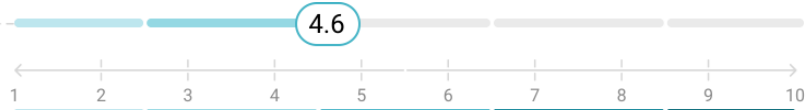
Самостоятельность

Средний уровень

В целом довольно самостоятелен в работе. Может сам принимать решения в рамках своих текущих задач. Однако то, насколько компетенция проявится в поведении, во многом зависит от опыта и внешних обстоятельств.

Где важна компетенция: для исполнителей, надёжных сотрудников.

Самостоятельность


Качества респондента, значимые для компетенции
Качества, способствующие проявлению компетенции:

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

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

!! ярко выраженная импульсивность, неорганизованность, склонность быстро переключаться
! тревожность, неуверенность в себе

Управление отношениями


Коммуникабельность

Высокий уровень

Очень коммуникабельный человек. Готов легко и быстро инициировать общение, поддерживать беседу, создавать доверительную атмосферу и располагать собеседника к себе.

Где важна компетенция: сферы с быстрой и интенсивной коммуникацией (продажи, клиентский сервис, переговоры, управление, HR, образование).

Коммуникабельность


Качества респондента, значимые для компетенции
Качества, способствующие проявлению компетенции:

✓ потребность в общении и взаимодействии с людьми, что облегчает установление и поддержание контакта
✓ общительность, активность, инициативность в общении
✓ конформизм, стремление поддерживать хорошие отношения

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

Не выявлено.


Ориентация на клиента

Высокий уровень

Готов проявлять клиентоориентированное поведение: удерживать клиента и создавать условия для долгосрочного сотрудничества. Способен хорошо понимать потребности клиента, быстро и своевременно на них реагировать, активно искать подходящее решение, создавать атмосферу доверия.

Где важна компетенция: сферы продаж, сервиса, маркетинга.



Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ потребность в общении и взаимодействии с людьми, что облегчает установление и поддержание контакта
- ✓ общительность, активность, инициативность в общении
- ✓ конформизм, стремление поддерживать хорошие отношения

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

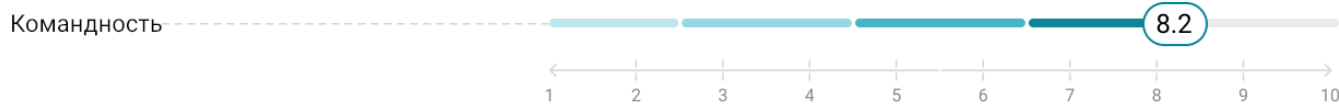
Не выявлено.

Командность

Выше среднего

Скорее готов взаимодействовать и сотрудничать с коллегами, участвовать в совместных обсуждениях, учитывать мнение других и делиться идеями для продуктивной совместной работы.

Где важна компетенция: там, где важна быстрая адаптация к командам для достижения результата (например, Agile-команды, проектная работа).



Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ потребность в общении и взаимодействии с людьми, что облегчает установление и поддержание контакта
- ✓ конформизм, стремление поддерживать хорошие отношения

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

Не выявлено.

Управление задачами

Анализ информации

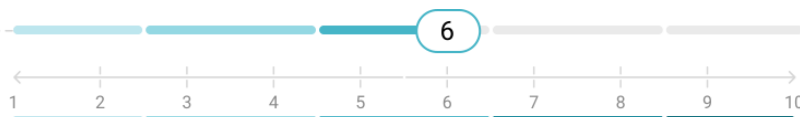
Средний уровень

Способен анализировать структурированную информацию, выделяя основные взаимосвязи. Трудности могут возникнуть при столкновении с большими объёмами разрозненных данных, неочевидными закономерностями или противоречивыми источниками. Глубина проработки и

выявление скрытых причинно-следственных связей потребуют дополнительного времени или методической поддержки.

Где важна компетенция: там, где нужно разобраться в том, что происходит: выявить динамику, спрогнозировать риски.

Анализ информации



Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

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

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

!! ярко выраженная импульсивность, неорганизованность, склонность быстро переключаться



Следование правилам

Ниже среднего

Не склонен соблюдать установленные нормы, процедуры и регламенты, скорее будет действовать по своему усмотрению. Надёжность и лояльность зависят от того, насколько личные интересы сотрудника согласуются с интересами компании.

Где важна компетенция: структурированные организации (госслужащие, юристы, финансисты, медики, работники производства, представители сферы безопасности).

Следование правилам



Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

✓ конформизм, ориентация на сотрудничество и мнение окружающих

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

!! ярко выраженная импульсивность, неорганизованность, склонность быстро переключаться
! инициативность в общении, активность, порывистость
! любознательность, стремление к новизне



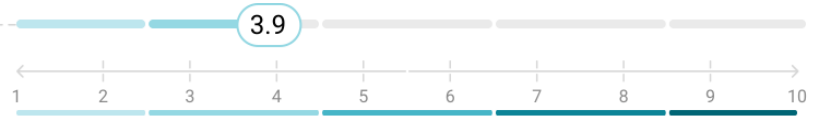
Ориентация на качество

Ниже среднего

Скорее всего, качество выполнения задач не будет являться для него приоритетом, особенно в условиях ограничения времени и большого объёма задач. Обращает внимание на очевидные недочёты, может упустить из вида детали и мелкие ошибки.

Где важна компетенция: там, где необходимо обеспечить надежность и стабильность процессов, отсутствие ошибок и соответствие стандартам (например, на производстве, в юриспруденции, медицине).

Ориентация на качество



Качества респондента, значимые для компетенции

Качества, способствующие проявлению компетенции:

- ✓ ярко выраженная внимательность, способность сохранять концентрацию даже в условиях дефицита времени
- ✓ тревожность, осторожность, склонность перепроверять работу

Качества, препятствующие проявлению компетенции:

- !! ярко выраженная импульсивность. неорганизованность, склонность быстро переключаться