

Петров  
Алексей Иванович

Бизнес-профиль-6  
Проф-отчет : для специалиста



### ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	03.07.2014 18:02:08
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:49:31



### ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	12.03.1984
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской



**HUMAN TECHNOLOGIES**  
ЛАБОРАТОРИЯ «ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»



## ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

Данные о протоколе тестирования, обычно содержат служебную информацию о времени, продолжительности тестирования, а также номере протокола для его идентификации в информационной системе.



## ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

Данные о респонденте, взятые из анкеты, обычно заполняемой самим респондентом перед началом тестирования.



## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Графическое представление результатов в виде столбчатой диаграммы. Позволяет легко оценивать и сравнивать выраженность отдельных качеств респондента, видеть уникальные сочетания черт.



## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРОФЕССИИ

Таблица коэффициентов сходства с эталонными профилями (например, профиль должности). Эталонный профиль – это набор желаемых значений по шкалам теста. Система сопоставляет результаты респондента с эталонными и рассчитывает коэффициенты сходства.



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Описание индивидуальных особенностей респондента на основании баллов, полученных по отдельным шкалам теста.

Данный отчет создан автоматически в сервисе Maintest-5i/M-Тесты Системы Интернет-сервисов «HT-Line» Лаборатории Гуманитарные Технологии и выполнен на основе ответов респондента на вопросы тестов/опросников. Отчет в значительной мере отражает содержание этих ответов, но при его интерпретации следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы тестов/опросников. Лаборатория Гуманитарные Технологии не гарантирует, что данный отчет не подвергался каким-либо изменениям со стороны пользователя или иных лиц, не несёт ответственности за истолкование результатов данного отчета и за иные последствия и решения, принимаемые с его использованием. Настоящий отчет подлежит хранению и использованию в соответствии с требованиями о защите персональных данных.



## ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

<b>Название теста</b>	Бизнес-профиль-6 (версия 6)
<b>Дата тестирования</b>	03.07.2014 (Чт), 18:02:08 (+0400)
<b>Продолжительность</b>	00:49:31
<b>Номер протокола</b>	00562578
<b>Вариант отчета</b>	Проф-отчет : для специалиста

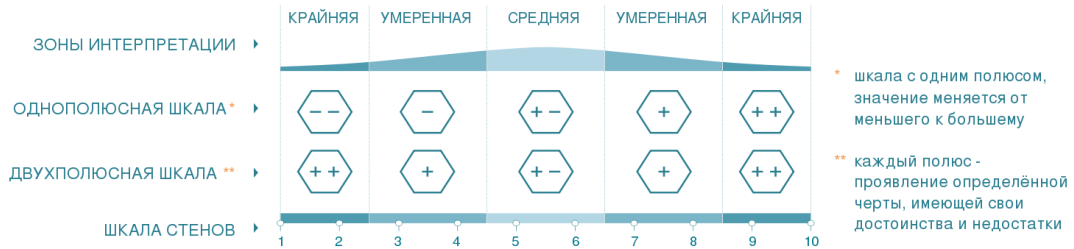


## ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

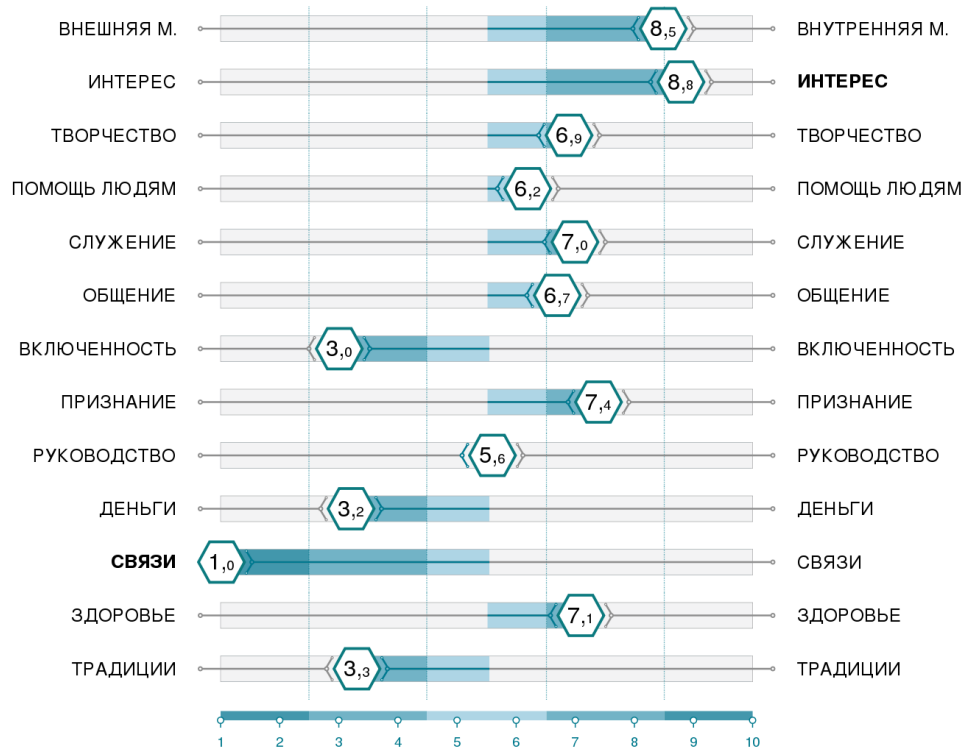
<b>Имя респондента</b>	Петров Алексей Иванович
<b>Возраст респондента</b>	30 лет
<b>Пол респондента</b>	мужской



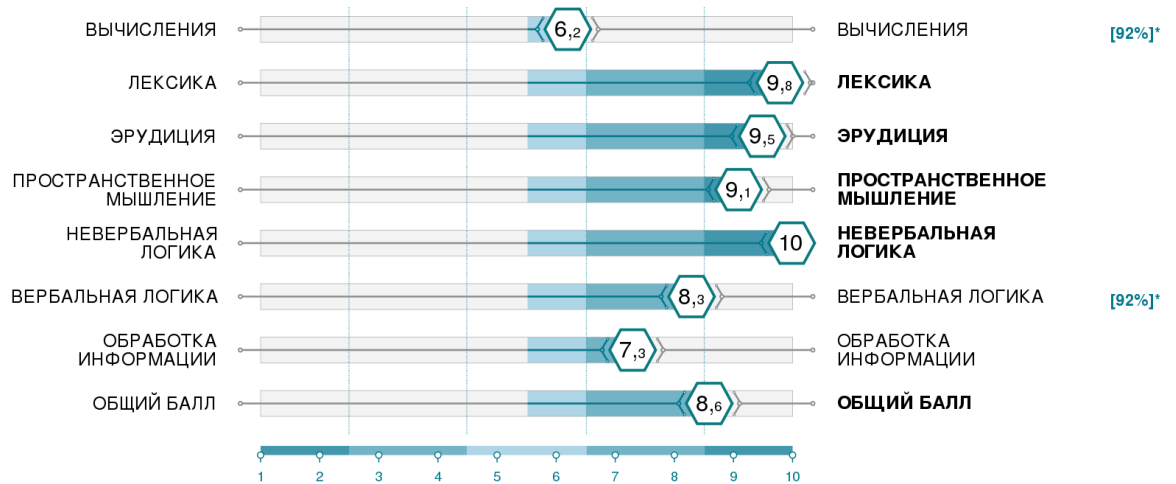
## ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



### Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»

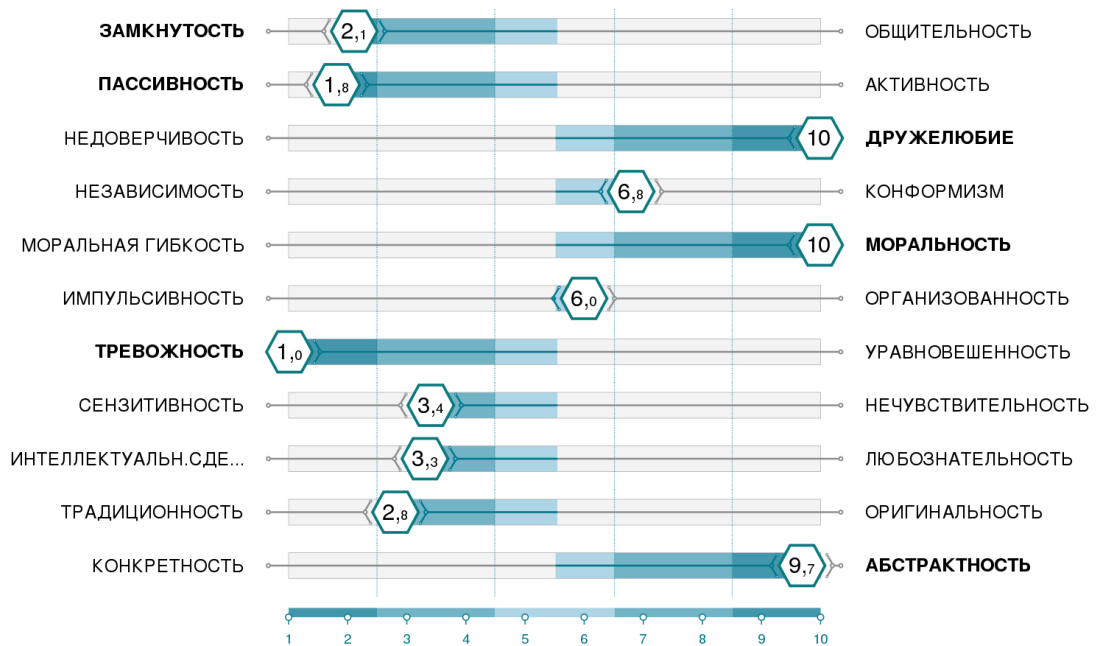


### Факторы по блоку «СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА»



\*в скобках указан процент выполненных заданий (без учёта верности решения)

### Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»





## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРОФЕССИИ

	НАЗВАНИЕ ПРОФИЛЯ	КОЭФ-Т СХОДСТВА
1	Историк (страновед, искусствовед, культуролог)	0.58
2	Переводчик-филолог	0.58
3	Веб-дизайнер	0.57
4	Биофизика, медицинское приборостроение	0.55
5	Архивариус, библиотекарь, библиограф	0.54
6	Архитектор, дизайнер по интерьеру	0.53
7	Психотерапевт	0.53
8	Педагог-математик	0.51
9	Философ-социолог-политолог	0.51
10	Педагог-словесник	0.49
11	Социолог-статистик	0.49
12	Педагог-психолог	0.47



## ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

### БЛОК "МОТИВАЦИЯ"

#### **+ ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ**

Мотивацию респондента в целом можно считать внутренней. К ней относятся такие факторы как интерес к процессу, творчество, служение, включенность в команду, помощь людям и общение, если за ним стоит потребность в выражении доброжелательности и живого интереса к людям. Как правило, обладатели подобной мотивации более постоянны в своих карьерных предпочтениях, привязаны к коллективу, но и более пассивны, не склонны к радикальным переменам в жизни. От них не стоит ждать неожиданных шагов в карьере, бизнесе, зато можно ожидать лояльности организации.

#### **++ ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ**

Респондент предпочитает интересную и разнообразную работу, позволяющую постоянно получать новую информацию, обучаться, профессионально развиваться. Его будет мотивировать включение в процесс обучения (тренинги, занятия в учебном центре), деятельность, требующая приобретения новых знаний и навыков, повышающая его профессиональную квалификацию. Выполнение же повседневной, однообразной, монотонной работы дается такому человеку нелегко и демотивирует его.

#### **+ ТВОРЧЕСТВО**

В большинстве случаев респондент ориентирован на преобразовательскую деятельность, которая может заключаться в разработке новых подходов в решении производственных, научных или экономических проблем. Респондент получает удовольствие от работы, связанной с решением сложных, комплексных задач. Работа по шаблону, отсутствие нестандартных ситуаций, дающих возможность проявить себя, и отстраненность от продуктов собственного труда оказывают демотивирующее влияние

на респондента. Внешние инструменты мотивации (монетарные и немонетарные) могут быть не слишком действенны в отношении таких сотрудников.

---

***Средняя выраженность ориентации на ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ***

Респондент сравнительно равнодушен к тому, приносит ли его работа конкретную пользу другим людям. Выбирая место работы, он руководствуется другими мотивами. Однако было бы неверно говорить, что ему присуща эгоистическая позиция, поглощенность только своими проблемами. Он вполне готов помогать или оказывать поддержку, но вряд ли захочет делать это своей профессиональной обязанностью.

---

**+ СЛУЖЕНИЕ**

Для респондента довольно ценно ощущение того, что деятельность, в которую он включен, имеет большую общественную или государственную значимость. Это может быть обеспечение города или территории связью, электроэнергией, водой, охрана рубежей Родины, общественного порядка, природы, строительство жилья и т.д., все, что может позволить ему чувствовать себя приобщенным к некоей миссии и при необходимости с достоинством рассказать об этом окружающим (не обязательно претендуя на публичность).

---

**+ ОБЩЕНИЕ**

Респонденту достаточно близка деятельность, предполагающая взаимодействие с разными людьми (это может быть ведение проектов, организация мероприятий, работа с персоналом, переговоры с клиентами и т.д.). Возможность выстраивать теплые и доверительные неформальные отношения с окружающими для респондента является достаточно важным мотивирующим фактором. Такие люди могут становиться центральными фигурами в системе социальных отношений в коллективе, эмоциональными лидерами.

---

**- ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ**

В большинстве случаев респондент не склонен к выполнению совместной работы, результат которой зависит от взаимного доверия и добросовестности всех членов команды. Вполне возможно, что он более эффективен при выполнении сугубо индивидуальных задач. Иногда это бывает следствием того, что коллективная деятельность ощущается респондентом как "тормоз" для его дальнейшего развития, и он хочет попробовать достигнуть каких-либо целей самостоятельно. В этом случае можно рекомендовать респонденту виды работы, позволяющие лично контролировать достижение целей.

---

**+ ПРИЗНАНИЕ**

Респонденту, вероятно, присуща потребность в публичной похвале и одобрении, признании его авторитета со стороны людей, чье мнение он ценит. Иногда чрезмерные амбиции могут служить источником конфликта с окружающими. Но в то же время честолюбие мотивирует человека на достижение высоких результатов и способствует принятию на себя роли лидера, способного как добиться личного успеха, так и повести других к достижениям, приняв на себя ответственность за коллектив.

---

***Средняя выраженность ориентации на РУКОВОДСТВО***

Респонденту не так важно, будет ли его должность руководящей или в большей степени исполнительской. При выборе рабочего места он ориентируется на другие, более значимые мотивы, и в зависимости от требований ситуации готов как повести за собой, так и подчиниться действующему руководству.

---

**- ДЕНЬГИ**

Мотив роста материального благосостояния не является одним из ведущих для респондента. Он в большей степени ориентирован на другие аспекты работы. Возможно, респондент считает себя не слишком успешным в зарабатывании денег или имеет иные источники дохода. Если же респондент молод и находится на старте карьеры, то показатель по данному фактору может отражать реалистичность его

притязаний и понимание того, что сразу начать зарабатывать много получается лишь у единиц.

#### **-- СВЯЗИ**

Респондент игнорирует полезные знакомства, покровительство, протекции, предпочитая во всем надеяться на себя, или же имеет определенные морально-нравственные принципы, не позволяющие воспользоваться выгодами от таких взаимоотношений. Возможно также, что респондент и так в изобилии имеет полезные знакомства и надежных покровителей, и дальнейший их поиск сейчас не имеет для него ценности.

#### **+ ЗДОРОВЬЕ**

В большинстве случаев респондент вынужден экономить свои силы в процессе деятельности. Причины этого могут иметь разнообразную природу, и это требует дополнительного уточнения. Важно также понять, какими они являются - ситуативными или устойчивыми? Вариантами могут являться возрастные изменения физической активности, последствия заболевания или психологического стресса, необходимость заботиться о близких (дети, престарелые, больные), необходимость одновременно подрабатывать где-то еще и т.д. Повышенное внимание к собственному организму может быть связано и с ценностями "здорового образа жизни", которые все активнее пропагандируются в современном обществе.

#### **- ТРАДИЦИИ**

Профессиональные традиции общего с ним круга людей не являются ценностью для респондента. Не то чтобы он был новатором во всем, но возможность вести себя иначе, чем принято, его, несомненно, привлекает. Что ж, нетипичное поведение хоть и требует большей решимости, самоотдачи и энергии, чем стандартное, но зато ведет к открытию новых талантов и приобретению разнообразных умений, что ценно для любой организации.

### **БЛОК "СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА"**

#### **+/- ВЫЧИСЛЕНИЯ**

Уровень вычислительных способностей респондента - в норме: он неплохо ориентируется в числовой информации, может производить счетные операции в уме, видеть закономерности в числовых рядах. Респондент будет неплохо справляться с работой, в которой необходим математический интеллект. Но при ориентации на те сферы, в которых числовая информация явно преобладает, стоит порекомендовать респонденту дальнейшее развитие данной способности.

Способность легко оперировать цифрами, несмотря на распространение калькуляторов, будет полезна при необходимости оперативно оценить прибыль, рассчитать стоимость проекта на переговорах и т.д., что может сильно влиять на успешность менеджера.

Кроме того, результат по данной шкале в целом определяет способность к кодировке-декодировке информации. Соответственно, это влияет на освоение иностранных, искусственных языков, знаковых систем (например, html-программирование).

Высокий балл по шкале Вычисления связан с успехом во внедрении новых технологий: респондент при наличии достаточной мотивации к внедрению нового проявит умение быстро осваивать новые информационные технологии и эффективно использовать их в своей работе.

#### **++ ЛЕКСИКА**

Респондент отличается широтой, разнообразием, богатством словарного запаса и легкостью его использования. Высокий уровень общей культуры, владения русским языком. Речевые способности (умение писать тексты, выражать свою мысль ясно и красиво устно, выступать ясно и доходчиво, используя примеры) являются его сильной стороной, которую стоит активно использовать в профессиональной деятельности.

Прогноз успешности в деловом общении, публичных выступлениях, переписке (при наличии достаточной мотивации к общению респондент будет проявлять высокую коммуникабельность, способность с легкостью находить общий язык с разными людьми). Данный прогноз усиливается, если высокий показатель есть также по шкале эрудиция.

Если респондент также показал высокий результат по шкале вербальная логика, можно прогнозировать, что он способен к руководству (при наличии достаточной мотивации).



### **++ ЭРУДИЦИЯ**

Респондент показал высокий уровень эрудиции. Он отлично ориентируется в разнообразных сферах окружающей жизни: науке и искусстве, мировой экономике и истории. Данный показатель отражает широту кругозора, любознательность, умение работать с большим количеством информации. Люди с такой эрудицией часто находят себя на должностях, предполагающих активный поиск и анализ информации, а также общение с разнообразными людьми.

Такой показатель способствует легкой переключаемости с задачи на задачу, что является ценным свойством в работе с большим количеством информационных потоков.

Если эрудиция сопровождается высоким показателем по лексике, респондент будет успешен в коммуникативной деятельности. Если к этому добавляется ещё и высокий показатель по вербальной логике, у респондента будут хорошо выражены способности к руководству, участию в переговорах, стратегическому планированию. Эрудиция - важный показатель общей культуры человека, значительно повышающий его конкурентоспособность на рынке труда.

### **++ ПРОСТРАНСТВЕННОЕ МЫШЛЕНИЕ**

Респондент продемонстрировал высокие способности в области пространственного мышления. Он с легкостью может анализировать графики, рисунки, чертежи и схемы, читать карты; решать геометрические, конструкторские, дизайнерские задачи. В сочетании с хорошими вычислительными способностями пространственное мышление важно в строительстве, инженерных профессиях.

### **++ НЕВЕРБАЛЬНАЯ ЛОГИКА**

Респондент показал высокий уровень развития невербальной логики. Он прекрасно умеет видеть противоречия и находить закономерности в абстрактно представленной информации. У респондента высоко развиты основные, базовые мыслительные операции: понимание части и целого, анализ и синтез, классификация, сравнение, обобщение, абстрагирование. Прогнозируется эффективность респондента в работе, направленная на анализ абстрактной информации (например, аналитик, программист и т.д.). Данные логические способности связаны с эффективностью в области разработки новых продуктов и услуг, требующей изобретательности и гибкости ума. Кроме того, данная способность определяет эффективность поведения человека в новых ситуациях, в работе с незнакомым ранее материалом, информацией, а значит, является индикатором, прогнозирующим потенциал обучаемости.

### **+ ВЕРБАЛЬНАЯ ЛОГИКА**

Респондент показал уровень развития вербальной логики выше среднего: он способен рассуждать, строить высказывание (его логику), анализировать текст, понимать представленные в нем закономерности. Данная способность необходима в работе на тех должностях, где приходится анализировать большое количество текстовой информации, находить в ней закономерности и противоречия, в таких видах деятельности как, например, составление или правка договоров. Также вербальная логика желательна для ведения переговоров (где требуется умение добиваться успеха в ходе переговоров, сочетая требования и уступки, гибко меняя тактику, не упуская из виду цель).

### **+ ОБРАБОТКА ИНФОРМАЦИИ**

Уровень работоспособности в обработке информации, текущей умственной производительности – выше среднего. Умеет удерживать в фокусе внимания большой объем информации, способен сосредоточиться. Респондент потенциально может быть эффективен в работе кропотливой, требующей скорости и одновременно высокой точности и аккуратности на фоне полной мобилизации. Это работа с цифрами, текстами, чертежами, ввод данных в различные информационные системы, контроль ошибок ручного ввода или при заполнении документов, считывание текстов на предмет неточностей и опечаток, составление документов и смет, тестирование новых продуктов, учет и инвентаризация.

## **БЛОК "ЛИЧНОСТЬ"**

### **++ ЗАМКНУТОСТЬ**

Респондент является необщительным, замкнутым человеком. Ему необходимо свое "личное пространство", общение и взаимодействие с людьми забирает много сил и энергии. Такой человек может наиболее раскрыться в работе индивидуального характера или в составе небольшой постоянной команды,

в работе с документами или техникой. Не готов к работе в сфере продаж, продвижения продукта.

**++ ПАССИВНОСТЬ**

Пассивный и нерешительный человек. Принимает решения, не торопясь, стараясь максимально избежать потенциальных опасностей. Наиболее комфортно чувствует себя в стабильной и понятной работе. Не будет удовлетворен деятельностью, связанной с неопределенностью, необходимостью быстро реагировать на изменяющиеся условия, недостатком времени и информации для принятия решений, стрессами, рисками.

**++ ДРУЖЕЛЮБИЕ**

Дружелюбен, отзывчив, готов сопереживать другим людям, принимать их несовершенства. Не конфликтен, учтив и предупредителен, не приемлет жесткости и грубости в отношениях. Идеально впишется в организацию с выраженной интегративной корпоративной культурой, где превыше всего ценится сплоченность сотрудников, их взаимопомощь, вежливость. Не готов к работе, требующей строгости, оказания влияния на людей.

**+ КОНФОРМИЗМ**

Мнение окружающих людей важнее для респондента, нежели его собственное. Ему важно чувствовать себя «своим», быть принятым группой, получать поддержку и одобрение своего поведения. Во многих ситуациях несовпадения позиций он готов уступить и подчиниться коллективным решениям. Это позволяет прогнозировать лояльность такого человека организации, его уважительное отношение к корпоративным нормам. Психологически не вполне готов к самостоятельной разработке новых идей, продуктов и услуг.

**++ МОРАЛЬНОСТЬ**

Респондент жестко придерживается моральных норм и общественных правил. Поведение подчинено "золотому правилу нравственности": "поступайте по отношению к другим так, как Вы хотели бы, чтобы другие поступали по отношению к Вам". Честен, не способен идти на компромиссы с совестью. Выраженность данного качества делает поведение респондента негибким, а также порой снижает его терпимость к другим людям.

**Средний балл по фактору "ИМПУЛЬСИВНОСТЬ-ОРГАНИЗОВАННОСТЬ"**

В средней степени готов следовать правилам, проявлять последовательность и точность в делах. Это позволяет при необходимости оперативно подстроиться под требования ситуации, поменять планы, скорректировать цели. Для работы, требующей высокой точности и педантичности (работа в документами, проверка данных, аудит), респонденту может не хватать подобных качеств. В целом же надежность данного респондента как сотрудника организации, его ответственность и способность достигать поставленных целей выражена в пределах нормы, как у большинства других людей.

**++ ТРЕВОЖНОСТЬ**

Тревожен, не уверен в себе, вплоть до ранимости. Респонденту свойственны частые колебания настроения, опасения, страхи. Он эмоционально реагирует на неприятности, стрессы, потенциальную опасность. Очень осторожен, бдителен, склонен подолгу перепроверять сделанное, из-за чего порой увеличиваются сроки сдачи работ. Способность принимать решения в кризисных ситуациях и в условиях дефицита времени резко снижается. Крайне высока вероятность профессионального выгорания при работе на должности, предполагающей работу с конфликтами, с претензиями клиентов, многозадачность, риск, ответственность за других людей.

**+ СЕНЗИТИВНОСТЬ**

Респондент является впечатлительным и утонченным человеком. Настроен на восприятие различных нюансов в окружении (гармонии и красоты природы, обстановки, оттенков в отношениях и состоянии другого человека). Вероятно, обладает хорошим вкусом и тонким чувством юмора. Подобная

чуткость, или сензитивность, в бизнесе важна в консультировании, индивидуальном обучении, порой при проведении переговоров, а также в сфере работы с дизайном.

---

#### **+ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СДЕРЖАННОСТЬ**

Респондент скорее не любознателен, ему не свойственно активное стремление к расширению своего кругозора, он весьма избирательно относится к окружающей информации. Предпочитает обходиться тем багажом знаний, который у него есть и вполне может быть мастером, профессионалом в своей области. Но данная особенность несколько ограничивает успешность респондента в сфере разработок, творчества, в освоении и внедрении новых технологий, самостоятельном информационном поиске, в написании текстов и статей.

---

#### **+ ТРАДИЦИОННОСТЬ**

Респонденту свойственна ориентация на сохранение и поддержание традиционных принципов, норм, способов поведения. Он ценит надежность и постоянство, рациональность и логику, предпочитает классический стиль. Ему не свойственно желание непременно отличаться от других людей. Данная особенность поможет респонденту вписаться в компанию, где принято соблюдать дресс-код, нормы и традиции (например, крупные банковские структуры, государственные органы). Возможны трудности при адаптации в компании со свободной и непринужденной рабочей атмосферой, в молодом коллективе проекта, связанного с искусством.

---

#### **++ АБСТРАКТНОСТЬ**

Респондент привык оперировать обобщенной информацией, рассуждать "от общего - к частному", стремится мыслить абстрактно, подмечая скрытые причинные связи, смыслы и значения. Мечтателен, к работе и профессии относится как к предназначению, призванию. При решении рабочих вопросов не готов разбираться в тонкостях и деталях, в силу чего порой поспешен в выводах. В первую очередь пытается составить представление о картине в целом, понять возможные истоки проблемы. Данное качество помогает ему видеть "лес за деревьями": определять перспективные возможности, долгосрочную стратегию развития (при условии наличия развитых интеллектуальных способностей). Это повышает прогнозируемую успешность респондента в научной деятельности, области анализа и планирования, а также в гуманитарной сфере. Но ему часто не хватает тщательности в проработке собственных идей и практичности.