

Соколова
Мария Анатольевна

КПД-3
Бизнес-отчет



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	14.07.2014 16:32:24
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:27:37



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	05.03.1989
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	женский



HUMAN TECHNOLOGIES
ЛАБОРАТОРИЯ «ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

Название теста	КПД-3 (версия 3)
Дата тестирования	14.07.2014 (Пн), 16:32:24 (+0400)
Продолжительность	00:27:37
Номер протокола	00563456
Вариант отчета	Бизнес-отчет

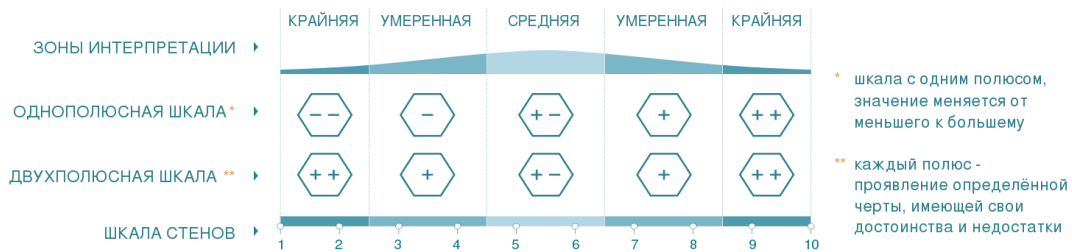


ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

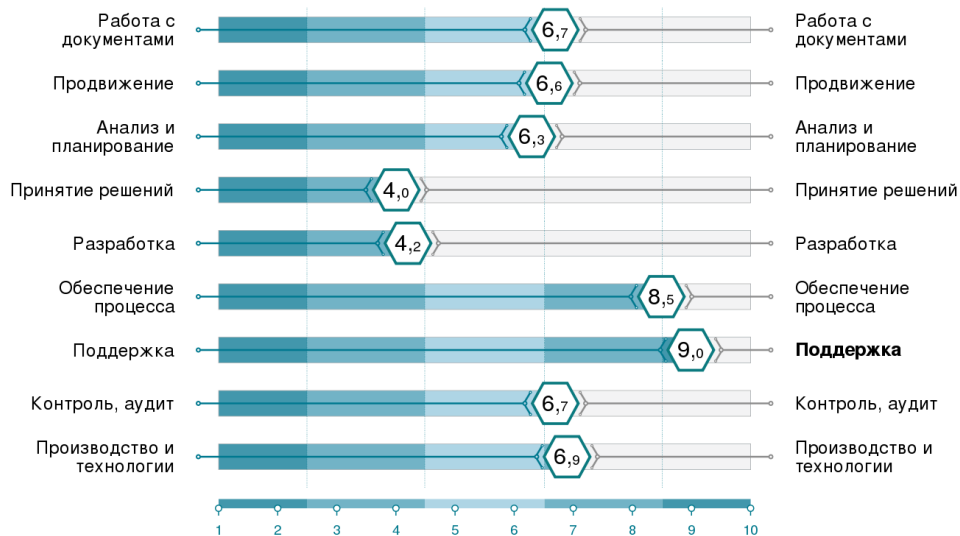
Имя респондента	Соколова Мария Анатольевна
Возраст респондента	25 лет
Пол респондента	женский



ФАКТОРНЫЙ ПРОФИЛЬ



Факторы по блоку «Профессиональный потенциал»



УСЛОВНЫЕ ИНТЕРПРЕТАЦИИ

1) ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

В данном блоке представлена информация о профессиональном потенциале респондента в основных сферах труда. Обратите внимание, что респондент может обладать одинаково высоким потенциалом одновременно в нескольких сферах. Условные обозначения:

"++" - ярко выраженный потенциал

"+" - умеренно выраженный потенциал

"-" - отсутствующий потенциал

++ ПОДДЕРЖКА (яркая выраженность потенциала)

В данном тесте у респондента проявилась яркая склонность к интегративной коммуникации: командной работе с сотрудниками, к поддержке клиентов (обучение, наставничество, внутренний PR, некоммерческое обслуживание клиентов - например, помощь, консультирование по телефону), требующей доброжелательности, чуткости, развитых коммуникативных качеств, желания помогать людям, ободрять. **+** **РАБОТА С ДОКУМЕНТАМИ** (умеренная выраженность потенциала)

В данном тесте у респондента проявилась умеренная склонность к работе с документами (оформление, ведение, хранение документации, отчетов - бухгалтерских, юридических, производственных и т.д.), то есть к уединенной работе, требующей внимательности, аккуратности, организованности и сосредоточенности.

+ **ПРОДВИЖЕНИЕ** (умеренная выраженность потенциала)

В данном тесте у респондента проявилась умеренная склонность к работе с клиентами (продажи товаров и услуг, переговоры, платное обслуживание), то есть к активной работе, предполагающей развитые качества убеждающей коммуникации: контактность, гибкость, убедительность, возможно,

изобретательность в аргументации (при наличии общей изобретательности) и инициативность в общении.

+ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА (умеренная выраженность потенциала)

В данном тесте у респондента проявилась умеренная склонность к надежной работе по обеспечению деятельности офиса или предприятия (закупки, прием звонков, техническое обслуживание, точное и надежное выполнение повторяющихся операций и т.д.), то есть к работе, требующей исполнительской дисциплины, ответственности, постоянства, желания доводить дело до конца, помогать другим, сотрудничать. **+ КОНТРОЛЬ, АУДИТ** (умеренная выраженность потенциала)

В данном тесте у респондента проявилась умеренная склонность к работе, связанной с контролем, проверкой работы других людей в различных областях (исполнительской дисциплины, качества выпускаемого товара, финансовой отчетности, расхода рабочего времени, безопасности и т.д.), требующей точности, принципиальности, ответственности, независимости, способности преодолевать сопротивление других людей. **+ ПРОИЗВОДСТВО И ТЕХНОЛОГИИ** (умеренная выраженность потенциала)

В данном тесте у респондента проявилась умеренная склонность к работе в сфере производства, в области реализации технологии создания товара или оказания услуги, выпуска готового продукта, то есть к работе, требующей технических способностей, понимания технологии, умения ее применять в несколько различных условиях, дисциплинированности, ответственности, устойчивости к определенной монотонии.

2) СТИЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

Рассматриваемые стили управления: производитель, администратор, предприниматель, интегратор. Описание стилей - см. в аннотации к методике. Условные обозначения:

"++" - ярко выраженный стиль

"+" - умеренно выраженный стиль

"-" - несвойственный стиль

+ АДМИНИСТРАТОР (умеренная выраженность стиля)

Респондент обычно контролирует, доведена ли работа до конца и реализуются ли решения. Он управляет системой, которая поддерживает в порядке все процессы внутри организации. Он хорошо организован и внимателен к деталям. **+ ИНТЕГРАТОР** (умеренная выраженность стиля)

Респондент обычно нацелен на объединение идей, мнений. Прислушивается к мнению различных сторон и находит компромиссное решение.

- ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ (несвойственный стиль)

Внимание: респондент НЕ ГОТОВ применять инновационный подход и мотивировать сотрудников на его реализацию.

3) ПРОГНОЗ ПОВЕДЕНИЯ В КОМАНДЕ

• Прогноз конфликтности

Потенциальная КОНФЛИКТНОСТЬ респондента – СРЕДНЯЯ.

В конфликтной ситуации респондент склонен выбирать между двумя мягкими стилями поведения: либо вообще избегает конфликтных ситуаций, снимает остроту ситуации через ПРИСПОСОБЛЕНИЕ к партнеру; либо более активно включается в поиск взаимоприемлемого разрешения ситуации, проявляет СОТРУДНИЧЕСТВО.

• Командные роли

Условные обозначения:

"++" - яркая выраженность роли

"+" - умеренная выраженность роли

Полный перечень и описание командных ролей - см. в аннотации к методике.

Респондент в наибольшей степени соответствует командным ролям: - Аналитик (++) - Душа команды (++) - Специалист (+) - Реализатор (+) - Контролер (+)

4) МОТИВАЦИЯ

Обратите внимание на то, что в данном блоке приводится информация только о мотивации респондента. Мотивация (желание) не всегда совпадает с потенциалом человека (его возможностями). Поэтому рекомендуем Вам рассматривать данные результаты, соотнося их с управленческим и профессиональным потенциалом респондента.

ВЫСОКАЯ выраженность мотивации "ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ"

Мотивирующие факторы: Возможность в рамках должностных инструкций оказывать реальную помощь,

поддержку людям, сочувствовать, заботиться о других людях, получать от них благодарность.

Демотивирующие факторы: Необходимость по роду деятельности осуществлять контролирующие функции, проявлять жесткость по отношению к конкретным людям.

ВЫСОКАЯ выраженность мотивации "ЗДОРОВЬЕ"

Мотивирующие факторы: Возможность не перерабатывать, иметь удобный график (неполный рабочий день, выбор времени или места работы и т.д.). Спокойная, комфортная обстановка. Наличие соц.пакета и мед.страховки.

Демотивирующие факторы: Необходимость тратить много сил и энергии на работе. Напряженный график. Авралы и стрессовые ситуации.

ПОВЫШЕННАЯ выраженность мотивации "СЛУЖЕНИЕ"

Мотивирующие факторы: Общественная или государственная важность выполняемой деятельности, приобщение к некоей общественной миссии.

Демотивирующие факторы: Отсутствие у респондента информации о том, зачем он выполняет то или иное задание (для каких целей важен именно его личный вклад в работу); отсутствие общественной значимости работы; необходимость нарушать закон (моральные нормы).

ПОВЫШЕННАЯ выраженность мотивации "ОБЩЕНИЕ"

Мотивирующие факторы: Возможность знакомства и поддержания контактов с различными, интересными людьми. Работа на профессиональных выставках, мастер-классах, общение с клиентами.

Демотивирующие факторы: Работа в одиночестве или постоянном маленьком коллективе; отсутствие разнообразия в работе с людьми.