

Результаты тестирования

Сергей

Должность:

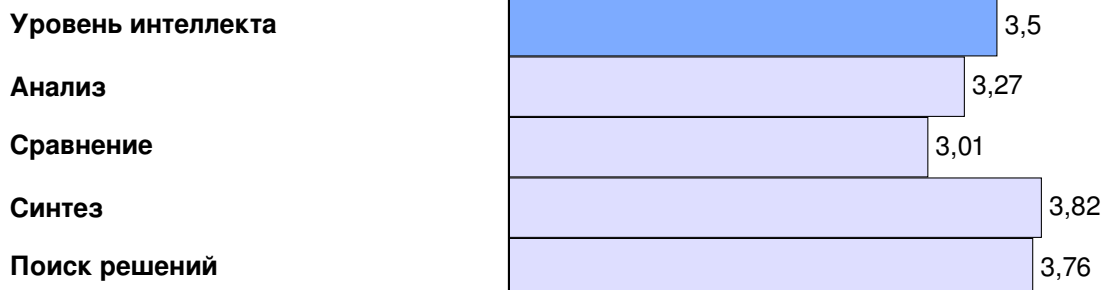
Подразделение:

Контактные данные:

Дата тестирования: 15-05-2023

Интеллектуальный потенциал

Уровень интеллекта показывает степень развития интеллектуального потенциала, способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. От того, насколько он высок, зависит скорость в освоении новых видов деятельности, насколько быстро человек ориентируется в новых незнакомых ситуациях и находит в них закономерности и оптимальные решения.



- 1 — чрезвычайно ниже среднего
- 2 — значительно ниже среднего
- 3 — немного ниже среднего
- 4 — немного выше среднего
- 5 — значительно выше среднего
- 6 — чрезвычайно выше среднего

Интеллектуальный потенциал складывается из следующих составляющих:

Анализ — способность находить закономерность в происходящих событиях, выявлять общую для разных ситуаций причину их возникновения.

Сравнение — способность находить общее и различное. Выявлять то, что объединяет и то, что отличает происходящие события, наблюдаемые факты друг от друга.

Синтез — способность находить недостающие элементы в системе, объединять их вместе на основе результатов анализа.

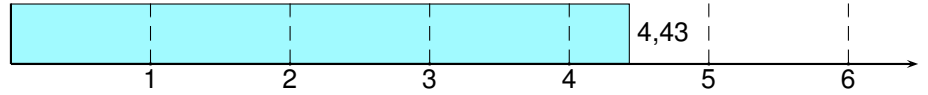
Поиск решения соответствующего условиям, способность находить в имеющихся ограничениях оптимальный вариант.

Готовность к изменениям

Это типичная реакция на изменения: находите ли Вы в них возможности или избегаете их. Изменения условий жизни и работы связаны с изменением поведения и часто с развитием — получением новых знаний и обучением навыкам. Люди с высокой готовностью к изменениям легче адаптируются, могут получать от изменений большую пользу.

Готовность к изменениям

- 1 — чрезвычайно ниже среднего
- 2 — значительно ниже среднего
- 3 — немного ниже среднего
- 4 — немного выше среднего
- 5 — значительно выше среднего
- 6 — чрезвычайно выше среднего



По результатам тестирования Ваш **уровень готовности к изменениям выше среднего**. Это значение выше, чем у 50%, прошедших этот тест.

Это означает, что в целом Вы относитесь к изменениям скорее с осторожностью, но можете поменять свое отношение к ним, если увидите их пользу. Рабочий настрой сохраняется, но нет явного желания работать с новшествами. Вам не до конца понятно, на что Вы влияете в ходе изменений и как можно получить пользу от них.

Мотивация

В отчете приведены результаты оценки уровня и особенностей мотивации. Измерены уровень мотивации личности и три вида мотивации, присущей каждому человеку: мотивация достижения, мотивация власти, мотивация присоединения.

По тому, насколько выражен тот или иной вид мотивации, мы можем судить, как человек распределяет энергию и управляет своей деятельностью. Уровень личной мотивации показывает, насколько велик энергетический потенциал человека по сравнению с другими.

Уровень личной мотивации – описывает количество энергии, сил, которые есть у человека для того, чтобы действовать, удовлетворять свои нужды, добиваться того, что он хочет, влиять на происходящее с ним и вокруг него. У каждого человека свой индивидуальный уровень энергии и сил, в отчете приведены данные об уровне мотивации в сравнении со средними показателями. Люди с высоким уровнем личной мотивации чаще занимают руководящие позиции и становятся лидерами. 80% ТОП менеджеров обладают высоким уровнем личной мотивации.

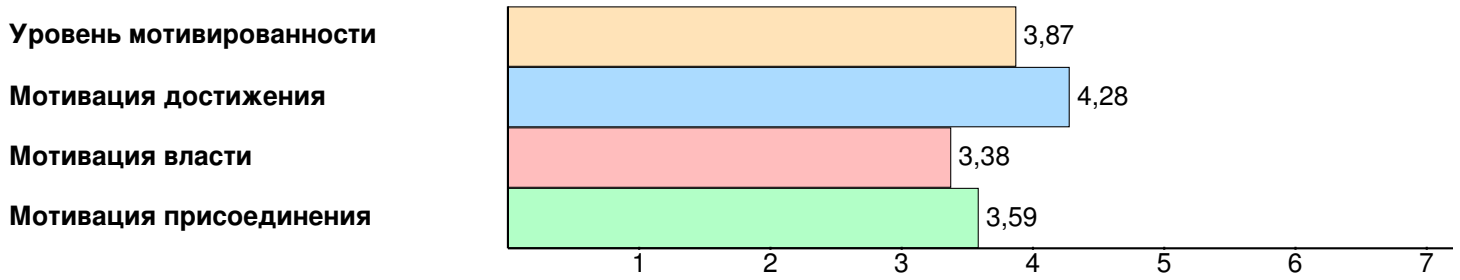
Те или иные склонности направлять и распределять энергию могут влиять на приоритеты и жизненные выборы, на стратегии действий в рабочих и повседневных ситуациях:

Мотивация власти – стремление оказывать влияние на других; находить, использовать и сохранять возможности влияния, ради связанных с ними престижа и чувства власти, значимости своего влияния. Привлекательной может быть сама возможность изменять поведение, чувства и отношение других людей.

Мотивация достижения – стремление к достижению целей и успеха во всем, чем занимается. Для человека с выраженной мотивацией достижения важно приносить существенный значимый вклад в работу, в то что он делает вместе с другими. Мотивация достижения часто проявляется в стремлении к совершенству. Трудные жизненные ситуации воспринимаются как вызов собственным возможностям и испытание.

Мотивация присоединения – стремление общаться, создавать эмоциональные контакты, быть частью сообщества и испытывать привязанность к другим людям. Такой человек радуется другим людям и совместной с ними деятельности, присоединяется к группам.

Уровень и особенности мотивации



Уровень мотивированности несколько выше среднего. Готов действовать и прилагать усилия, в трудных ситуациях сохраняет активность. Имеющийся уровень энергии позволяет прилагать существенные усилия.

Мотивация достижения несколько выше среднего. Стремится добиваться цели и реализовывать идеи. Если сталкивается с существенными препятствиями, может снизить уровень активности.

Мотивация власти несколько ниже среднего. Придает небольшое значение возможности оказывать влияние на других. Утверждает свое мнение, позицию и интересы в очень значимых вопросах.

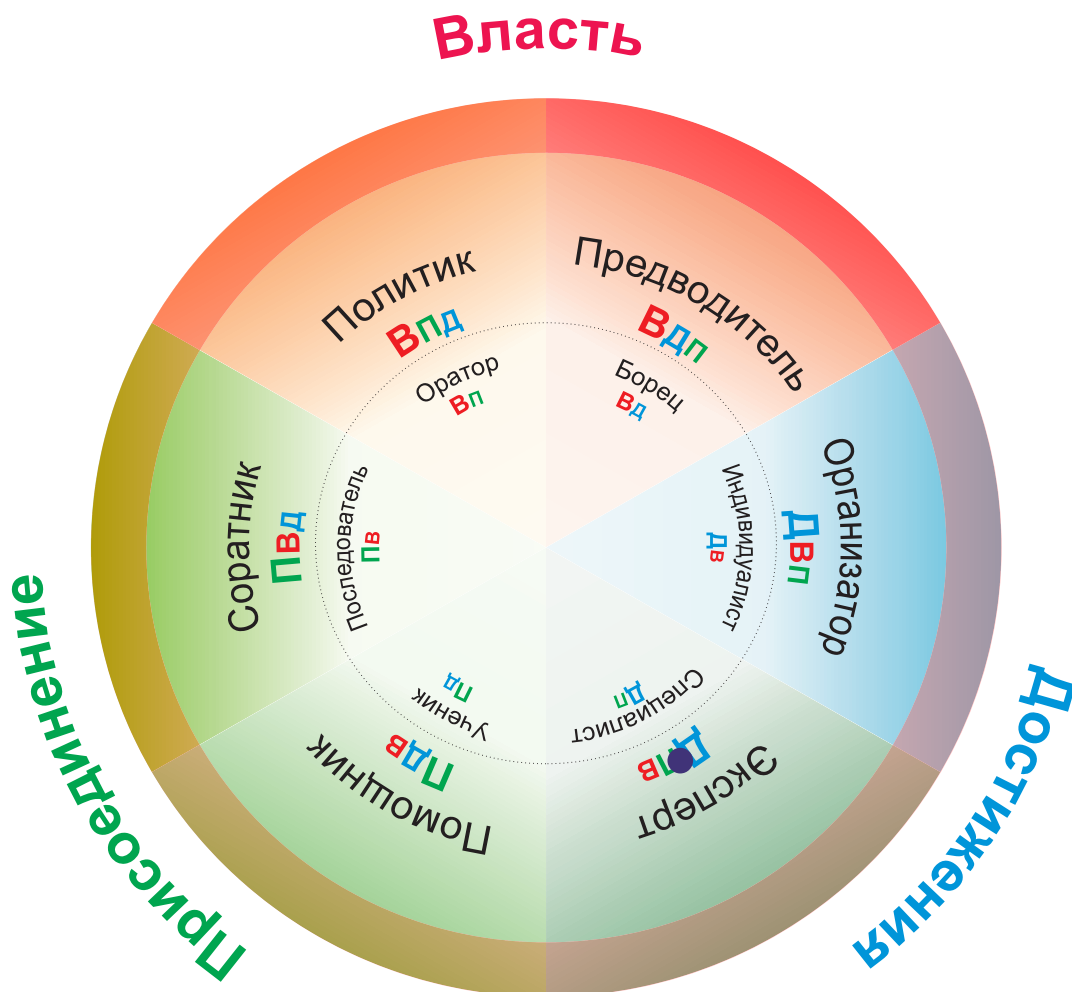
Мотивация присоединения несколько выше среднего. Старается поддерживать хорошие отношения с другими. Обращает внимание на то, как к нему относятся и насколько готовы с ним поддерживать отношения.

Мотивационный тип

(на графике обозначен точкой)

Мотивационный тип - это характерный для человека способ направлять свою энергию в действия, проявляется в поступках, поведении, образе жизни.

Тип мотивации позволяет прогнозировать, как человек будет действовать в конкретных рабочих и социальных условиях. Мотивационный тип объединяет все виды мотивации и дает целостное представление о ней.



На графике указан Тип, который в наибольшей мере соответствует особенностям мотивации сотрудника. Возможны два направления развития:

1. Может повышать уровень мотивации за счет развития ведущего мотива, это даст возможность усилить текущий Тип мотивации.
2. Может повышать уровень мотивации за счет усиления наименее развитых мотивов, это даст возможность усилить текущий Тип мотивации и в перспективе освоить другие Типы мотивации.

Эксперт – Д(достижение)П(присоединение)В(власть)

Старается разработать и провести наиболее эффективное, с его точки зрения, решение. Уделяет много сил и времени тому, чтобы вникнуть в суть того, что делает, понять тонкости и нюансы. Сосредоточен на развитии своей компетентности в области профессиональных интересов, прикладывает для этого систематические усилия.

Действует чтобы добиться цели, стоящей перед коллективом, командой, компанией, за счет своего профессионализма. Ориентирован на решение и помощь другим в решении сложных задач. Добивается результатов ради признания своего профессионального статуса. Склонен демонстрировать свои знания и информированность, для него важно, чтобы их признавали.

Уделяет время и внимание росту профессионализма, необходимых для работы умений и навыков.

Области развития:

Быть готовым в большей мере брать полномочия в свои руки. Отстаивать свое решение, если уверен, что оно лучше. Учиться управлять уровнем напряжения в отношениях с теми, кто с ним не соглашается без достаточных на то оснований.

Научиться управлять ситуациями, требующими быстрых и решительных действий, когда есть риск, что они противоречат интересам других.

Ключевая задача развития Эксперта – поиск способов личного влияния на решения других людей.

Люди такого типа мотивации обычно успешны:

при решении задач в области своей компетенции и профессиональных интересов, так как прикладывает к проработке вариантов действия много усилий.

Эксперт хорошо работает с любыми другими мотивационными типами, если они признают его профессиональный статус.