

Потенциал лидера

Иван Иванов

Пол: муж

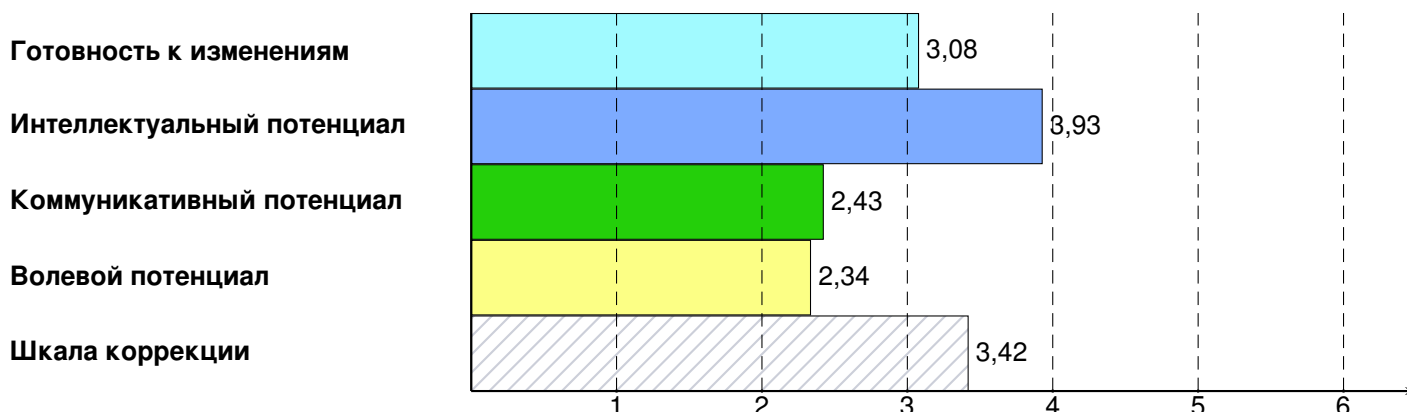
Должность:

Подразделение: менеджер

Контактные данные:

Дата тестирования: 27-10-2025

Результаты



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

Результаты тестирования показывают потенциал лидера изменений, который состоит из 4-х показателей:

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.

Интеллектуальный потенциал. Интеллект понимается как способность быстро осваивать новые виды деятельности.

Коммуникативный потенциал связан с особенностями общения: сколько энергии есть у человека для взаимодействия с другими людьми, насколько он общительный, может выстраивать позитивные отношения, уверенно взаимодействовать.

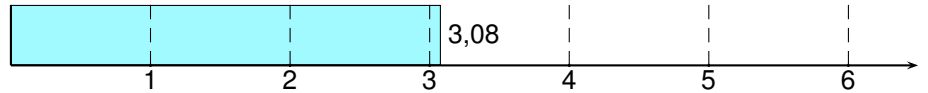
Волевой потенциал включает в себя волевые параметры и силу личной мотивации. Определяет, сколько сил человек может вложить в развитие.

Шкала коррекции указывает на то, насколько человек склонен давать нормативные или социально приемлемые ответы. Высокие значения означают низкую искренность, которая может быть связана с избыточным самоконтролем или желанием произвести нужное впечатление.

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

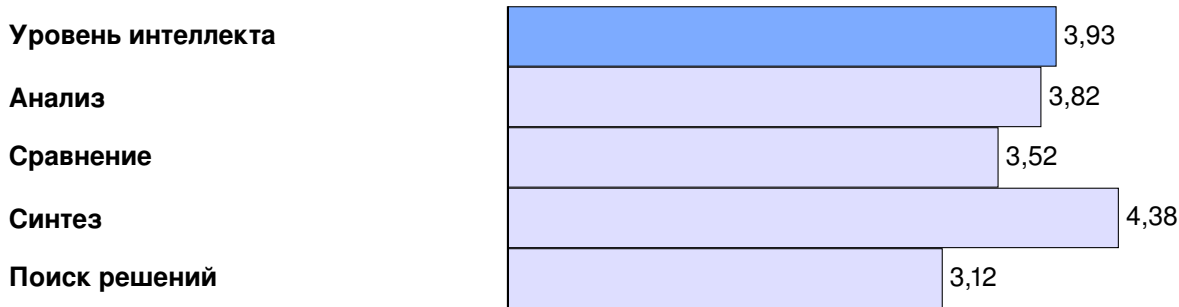
По результатам тестирования Ваш **уровень готовности к изменениям ниже среднего.**

Это означает, что во время изменений Вы относитесь к ним с осторожностью, больше предпочитаете привычный ход событий. Вы не стремитесь работать с ними. Польза от них находится с трудом.

Есть 4 важных фактора готовности к изменениям:

- 1. Саморегуляция
- 2. Мотивация
- 3. Сферы влияния
- 4. Возможности роста и развития

Интеллектуальный потенциал



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

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. Интеллектуальный потенциал складывается из следующих составляющих:

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

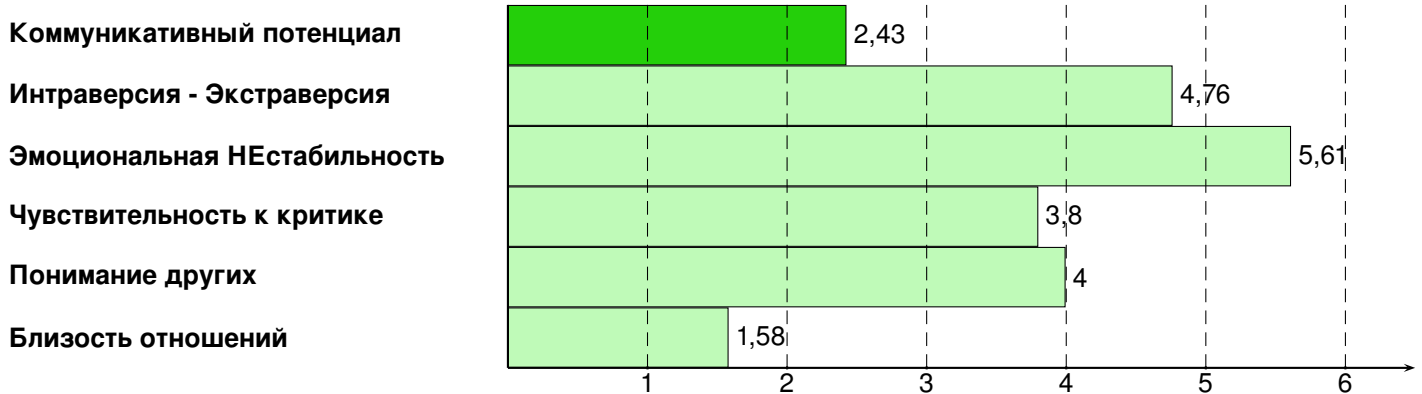
Сравнение — способность находить общее и различное. Выявлять то, что объединяет и то, что отличает происходящие события, наблюдаемые факты друг от друга.

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.

Коммуникативный потенциал

Определяет, сколько энергии есть у человека для взаимодействий с другими людьми. Насколько он общительный, может выстраивать позитивные отношения, уверенно взаимодействовать.



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

1. Приоритет внутреннего или внешнего мира

(Интроверсия – Экстраверсия)

Экстраверт общителен, быстро реагирует на изменения, импульсивен, открыто проявляет свои эмоции и чувства, слабо их контролирует, оптимистичен, склонен к доминированию в общении, способен к интенсивному и эмоционально насыщенному взаимодействию.

Интроверт погружен в себя, уравновешен, испытывает трудности установления контактов с людьми, быстрой реакции на изменения, предпочитает, быстро утомляется при интенсивном общении. Не склонен выражать свои чувства, при этом может их сильно переживать.

2. Эмоциональная НЕстабильность

Склонность переживать сильные эмоции, особенно в напряженных ситуациях.

Эмоционально стабильные люди способны сохранять организованное и целесообразное поведение в обычных и стрессовых ситуациях.

Эмоционально нестабильные люди с трудом продолжают действовать последовательно и организованно в ситуации давления и стресса. Склонны действовать импульсивно, быстро и малопредсказуемо менять направление действий и интересов. Склонны сильно реагировать даже на незначительные раздражители.

3. Чувствительность к критике

Высокие оценки – человек способен прислушиваться к конструктивным высказываниям, воспринимать критику в свой адрес. Может быть излишне чувствителен к критическим высказываниям. В ситуации напряженного или конфликтного общения ведет себя непоследовательно (особенно при интроверсии), испытывает затруднения в принятии решения.

Низкие оценки – неуклонное следование устоявшейся жизненной стратегии, твердость в отстаивании своей позиции, невзирая на мнение окружающих. Человек с низкими оценками имеет твердые взгляды на природу вещей и убежден в своей правоте, может быть невосприимчив к критическим высказываниям вплоть до упрямого отстаивания своей правоты, необоснованного противодействия всему тому, что исходит от других людей. В то же время, характерна устойчивость в напряженных и конфликтных ситуациях общения, способность принимать “непопулярные” решения. Крайне низкие оценки характеризуют ярко выраженную защитную позицию.

4. Понимание других

Высокие оценки – человек склонен к сочувствию, пониманию и разделению психического состояния окружающих. Он понимает их чувства и эмоции, способен разделять их и сопереживать.

Низкие оценки – низкая способность понимать переживания других людей, неготовность сочувствовать другим. При крайне низких оценках можно говорить о неразвитой эмоциональной сфере, холодности, неспособности внимательно относиться к индивидуальным различиям людей. У человека может быть низкая гибкость в отношениях с разными людьми.

5. Близость отношений

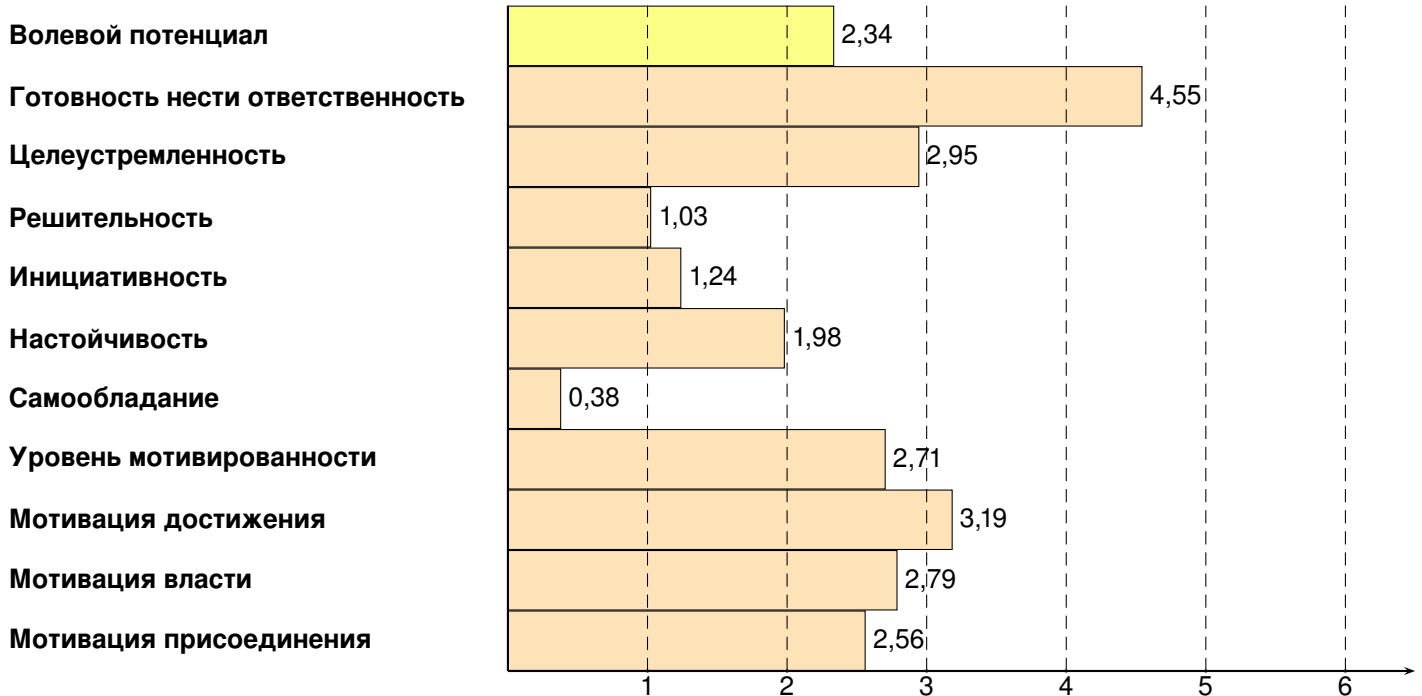
Близость отношений – оценивает склонность и желание заводить дружбу, тесные личные отношения, быть вместе с другими людьми.

Высокие оценки – человек воспринимает других людей как возможный источник поощрения, в его опыте преобладают успешные межличностные взаимодействия. Он испытывает потребность в общении и поддержке хороших отношений с окружающими людьми, готов идти на неформальные, тесные, доверительные отношения, стремится к сокращению дистанции при общении, может быть подвержен сильному влиянию других, особенно при невысоком волевом потенциале.

Низкие оценки – человек воспринимает других людей как возможный источник негативных эмоций, в его опыте возможны негативные межличностные переживания. Он испытывает затруднения при установлении контактов с людьми, не идет на контакт, стремится к увеличению дистанции при общении. Чаще всего отстраняется от близких отношений с другими, кроме особо близких ему.

Волевой потенциал

Включает в себя волевые параметры и силу личной мотивации. Определяет, сколько сил человек может вложить в развитие.



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

Готовность нести ответственность

Демонстрирует обобщённые ожидания, глубоко укоренённые убеждения, касающиеся собственной деятельности и того, насколько человек может собственными усилиями добиться желаемого.

Низкие показатели у тех, кто склонен приписывать ответственность за всё внешним факторам, у кого размытые и неустойчивые цели. Такие люди "не верят" в свои способности управлять собственной жизнью.

Высокие показатели указывают на оптимистичные представления о своих возможностях, склонность к принятию на себя ответственности. Неудачи в деятельности не прекращают ответственной и целесообразной активности, предпочитают активные творческие занятия, инициативны в ситуациях неопределённости, стремятся к возрастанию объёма знаний в различных областях.

Волевые качества личности

Целеустремленность — стремление к достижению поставленных перед собой целей.

Решительность — своевременность и обдуманность решений, их реализации в практических действиях. При высоких значениях человек не боится брать на себя ответственность за решение и его исполнение.

Инициативность, самостоятельность — стремление к инициативе, социальная смелость, отсутствие боязни взять на себя ответственность за предлагаемое действие; способность действовать самостоятельно, без посторонней помощи.

Настойчивость, упорство — стремление к достижению как отдаленной во времени цели, так и желаемого или необходимого “здесь и сейчас”, несмотря на возникающие препятствия и трудности.

Самообладание, выдержка — способность не теряться в экстремальных ситуациях, не поддаваться эмоциям, сдерживать свои эмоциональные проявления, подавлять импульсивные, малообдуманные действия, “держаться в руках”.

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.

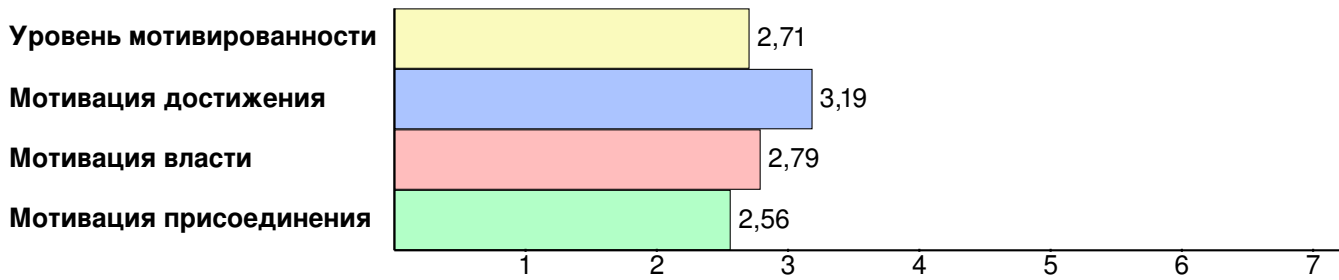
Те или иные склонности направлять и распределять энергию могут влиять на приоритеты и жизненные выборы, на стратегии действий в рабочих и повседневных ситуациях:

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 ниже среднего. Готов действовать и прилагать усилия, если уверен в успехе. Стремится сохранить существующее положение дел, зачастую проявляет активность именно по этой причине.

Мотивация достижения несколько ниже среднего. Редко прилагает существенные усилия для того, чтобы добиться стоящей цели. Склонен идти вслед за событиями или другими. При столкновении с трудностями и препятствиями может перестать с ними бороться.

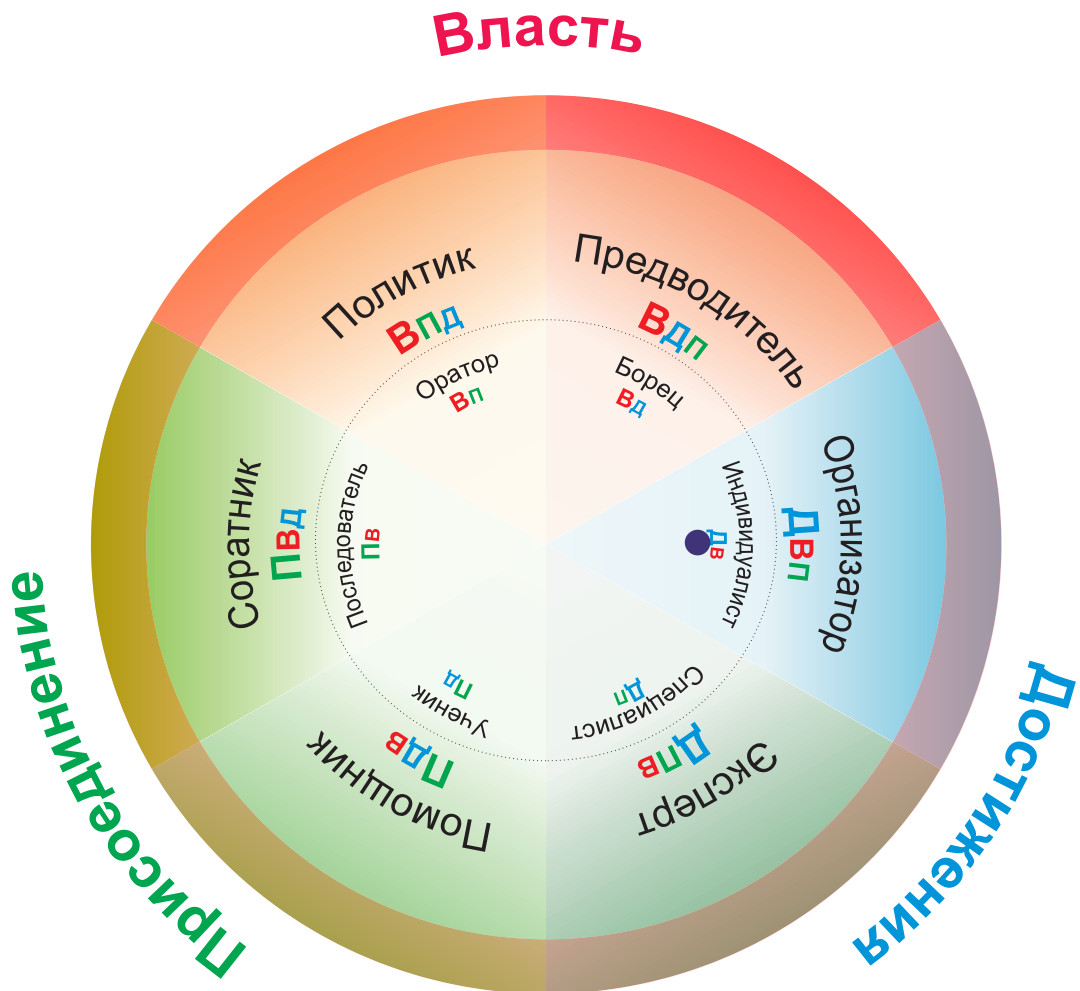
Мотивация власти несколько ниже среднего. Придает небольшое значение возможности оказывать влияние на других. Утверждает свое мнение, позицию и интересы в очень значимых вопросах.

Мотивация присоединения несколько ниже среднего. Отношения с другими, их качество не очень значимы для него. Не стремится к близким отношениям, может испытывать тревогу из-за того, что могут возникнуть слишком близкие отношения или если они могут прекратиться.

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 Субтип, который в наибольшей мере соответствует особенностям мотивации сотрудника. Субтип может быть усилен и развит в Тип за счет повышения уровня личной мотивации.

Индивидуалист - Д(достижение)В(власть)

Индивидуалист имеет потенциал, чтобы стать Организатором*.

Работает сам по себе, в своей зоне ответственности добивается автономии. Выстраивает так свою работу и взаимодействие с другими, чтобы минимизировать влияние других. Стремится заниматься тем, что знает и умеет делать хорошо.

Ориентирован на достижение результата, взаимоотношения для него не имеют большого значения, и он к ним обычно не стремится. Может не обращать достаточного внимания на чувства, переживания и состояние другого человека, не проявлять должного внимания потребностям и интересам других, и поэтому может попадать в сложные, эмоционально напряженные ситуации.

Склонен ограничивать объем влияния других на себя и сам старается не вмешиваться в то, что делают другие. Часто не готов брать на себя ответственность за других, т.к. это может потребовать более интенсивного взаимодействия с ними.

Области развития:

Повышение эффективности возможно за счет развития установки на сотрудничество с другими, понимание их интересов, выстраивание и поддержание хороших рабочих отношений.

Необходимо развивать навыки понимания других людей, их особенностей и состояний, а также умение налаживать с ними отношения с учетом их особенностей.

Ключевая задача развития Индивидуалиста – научиться продвигать свои идеи и воодушевлять ими других, мотивировать их действовать так, как он предлагает.

Люди такого типа мотивации обычно успешны:

в работе, требующей личной ответственности за конечный результат и предполагающей высокую степень автономии.

В ситуациях вызова его возможностям, индивидуалист обычно действует энергично и с большой отдачей, что может приводить к хорошим результатам.

Эффективен в работе с организатором, предводителем, экспертом и специалистом.

* описание типа приведено на следующей странице

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

Сосредоточен на том, чтобы добиться того, что считает для себя значимым. Для этого выстраивает организацию работы, структуру и регламенты, которые должны работать как часы.

Направляет свои действия и действия коллектива на выполнение работы и достижение цели.

Может принимать цели компании как свои собственные и прикладывать большое количество усилий для их реализации. При этом, в первую очередь, ориентируется на решение стоящих задач, а на хорошие эмоциональные отношения – во вторую. В связи с чем взаимоотношения с другими могут страдать.

Прикладывает значительные усилия к тому, чтобы установленные правила, принятые решения были реализованы так, как задумывалось. Твердо добивается исполнения уже принятого решения, несмотря на возражения и сопротивление со стороны других.

Области развития:

Больше внимания уделять выстраиванию отношений с коллегами и подчиненными, чтобы его сильная ориентация на задачу была компенсирована доверием и благоприятным психологическим климатом.

Целесообразно прилагать дополнительные усилия к тому, чтобы вовлекать и воодушевлять других на достижение целей.

Повышение эффективности возможно за счет сознательного развития ориентации на выстраивание позитивных и конструктивных отношений, и действий, направленных на это.

Ключевая задача развития Организатора — овладение навыками вовлечения и воодушевления других.

Люди такого типа мотивации обычно успешны:

в решении управленческих задач, требующих точного соблюдения планов и сроков. Когда необходимо наладить четкий, слаженный рабочий процесс.

Хорошо работает вместе с соратниками, помощниками и экспертами, при условии соблюдения ими взятых на себя обязательств.