

**BASE!PRO**

# ОТЧЕТ

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ**  
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

**FORTEM**  
ЦЕНТР ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ

**2022**

ПРИМЕР ОТЧЕТА. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ КОД.

# Комплексный многофакторный отчет «УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ»

## **Этот отчет - для руководителей.**

Одним из факторов успешного руководителя является знание и принятие обратной связи от окружающих.

Получить объективную информацию «из первых рук» - большая ценность.

Как воспринимают Вашу работу, Вашу личность, Ваши отношения с командой, стиль общения, усилия, отношения с командой, заботу о подчиненных - всё это может сильно отличаться от того, что Вы сами об этом думаете.

Знать все эти нюансы и делать правильные выводы - основа эффективной работы руководителя.

Система оценки репутации BASE.PRO позволяет Вам получать информацию о том, как ваше поведение воспринимают окружающие в рабочей обстановке.

**Какой акцент сделать на собственном развитии, на что опираться? Какие качества развивать, а какие компенсировать и замещать?**

- В чем моя самооценка сильно отличается от оценки моей репутации?  
Как вести себя в конфликтах, справляться с управленческими трудностями?
- Что и как делегировать?
- Каких партнеров искать для совместной деятельности?
- Какое впечатление формирует мое поведение и к каким результатам это приводит?

Данные в отчете являются результатом сравнения статистически значимой взаимосвязи вашей самооценки и внешней оценки сотрудников, т.е. объективны и основываются на многочисленных научных исследованиях в России и мире.

Данный отчет является строго конфиденциальным и предназначен только для индивидуального использования или для совместной работы с коучем (в нем указан только ваш персональный код).

## Как интерпретировать данные результаты?

Данные результаты сформированы системой BASE.PRO автоматически и представляют собой описание свойственного вам поведения по каждому фактору. То, как окружающие воспринимают это поведение. Это искусственно разделенные факторным анализом части могут по отдельности не совпадать с некоторыми вашими поведенческими проявлениями.

Каждый человек является целостной и сложной личностью с множеством противоречий и внутренних конфликтов. Только совокупный анализ всех результатов, учитывающий сложную комбинаторику и интерпретацию противоречий, может сформировать устойчивый образ репутации вашего поведения, то, как воспринимают ваше поведение окружающие.

Для профессиональной интерпретации вашего отчета и предоставления устной сессии обратной связи - рекомендуем обратиться к сертифицированному консультанту (коучу).

**Представленный отчет является объективным видом обратной связи и состоит из нескольких блоков:**

### **Блок 1 – «Ориентация на достижение результата».**

Состоит из интерпретации результатов по факторам, которые ключевым образом влияют на способность и желание стремиться к результатам.

### **Блок 2 – «Ориентация на межличностное взаимодействие».**

В блоке представлены результаты оценки коммуникативной грамотности и умения организовать командную работу.

### **Блок 3 – «Готовность к изменениям».**

В блоке представлены результаты оценки психологической гибкости и способности адаптироваться к изменениям, открытости к новому и желанию изменений.

### **Блок 4 – «Ориентация на саморазвитие».**

Состоит из интерпретации результатов по факторам, относящихся к умению воспринимать новое, учиться и развиваться.

### **Блок 5 – Риски деструктивного поведения в ситуации стресса.**

Состоит из интерпретации результатов по факторам, описывающим вероятность негативного поведения руководителей в ситуации стресса.

Каждый блок состоит из факторов, которые формируют ваше естественное поведение (в ежедневном формате).

**Факторы «Желание и стремление»** - характеризуют вашу мотивационную сферу, ориентацию на достижение чего-либо. То, ради чего вы ходите на работу и стараетесь быть эффективными. То, что вы желаете и хотите.

**Факторы «Способность»** - характеризуют то, как воспринимают ваше поведение окружающие. То, как вам свойственно себя вести, ваши «возможности».

Не удивляйтесь, если в отчете при описании ваших возможностей (способностей) будут противоречия с вашим желанием/мотивацией и наоборот. Это нормально и от этого зависит успешность вашей карьеры, эффективность как профессионала и общая удовлетворенность от ежедневной деятельности.



## БЛОК «СОЦИАЛЬНАЯ ЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ»

### «Уровень социальной желательности в ответах»

ниже среднего

среднее

выше среднего

97%

#### Основное описание

Данные результаты свидетельствуют о ярко выраженном желании и потребности соответствовать внешним требованиям и нормам. Наличие сильного желания сформировать «правильное» впечатление о себе. Низкая вероятность достоверности некоторых данных в отчете.

## БЛОК 1 – «ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА»

### «Желание и стремление достигать результата»

ниже среднего

среднее

выше среднего

68%

#### Основное описание

Вы с удовольствием беретесь за выполнение сложных задач, где можно проявить инициативу и добиться хорошего результата, которым можно было бы гордиться. При этом соблюдаете баланс работы и личной жизни. Для Вас важно демонстрировать активность и результативность. Вы готовы брать дополнительные полномочия и нести ответственность за принимаемые решения. Считаете, что вознаграждать нужно по результатам, а не по «выслуге лет».

#### Зоны развития

Вам кажется, что окружающие так же должны быть ориентированы на достижения результата, как и Вы. Вы готовы конкурировать за ресурсы, финансы и полномочия, что может приводить к конфликтам и разрушать взаимоотношения. Вам сложно обращать внимание на детали, которые не связаны с достижением цели. Вы можете игнорировать личные интересы подчиненных в угоду корпоративным.

#### Рекомендации

Учитывайте личные потребности подчиненных при распределении полномочий и задач. Не соперничайте с коллегами и подчиненными во всех проектах. Распределяйте нагрузку среди подчиненных равномерно и не завышайте плановые показатели результативности. Поддерживайте коллег и сотрудников, которые не так сильно ориентированы на достижении конечного результата.

### «Способность конкурировать и брать на себя ответственность»

ниже среднего

среднее

выше среднего

17%

#### Сильные стороны

Статус хорошего и надежного эксперта для Вас предпочтительней руководящей должности, достигнутой в результате офисных интриг. Вы оставляете принятие решений формальному и/или неформальному лидеру, сосредотачиваясь на выполнении работы, где можете применить имеющиеся знания и навыки. Вы хороший командный игрок и готовы сотрудничать с окружающими. Вам не свойственно создавать внутреннюю конкуренцию и подавлять инициативы подчиненных.

#### Зоны развития

Вы избегаете задач, требующих активной борьбы за ресурсы и сферы влияния. В команде Вы предпочитаете вторые роли, эксперт - одна из них. Вы безразличны к борьбе за карьерный рост, получение влияния, ресурсов и возможностей. Не вступаете в дискуссии по спорным вопросам, полагая, что Ваше мнение не будет учтено при принятии решения. Окружающие могут воспринимать Вас как неамбициозного руководителя, неспособного достигать высоких результатов.

#### Рекомендации

Для многих подчиненных важен «доминирующий» начальник. В большинстве случаев Вы являетесь ролевой моделью для сотрудников, часто они копируют Ваше поведение. Это во многом формирует отношения в коллективе и общий результат. Будьте смелее и инициативнее, беритесь за новые задачи, активно двигайтесь вперед, предлагайте и продвигайте свои идеи. Уделяйте больше внимания корпоративной карьере, чаще обсуждайте с подчиненными стратегию компании, регулярно давайте обратную связь. Чем больше Вы будете разбираться во всех нюансах применения корпоративной политики, тем больших результатов в карьере добьетесь.

## БЛОК 1 – «ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА»

### «Желание и стремление зарабатывать»

ниже среднего

среднее

выше среднего

73%

#### Основное описание

Вы ориентированы на зарабатывание денег как для себя, так и для компании. Искренне не понимаете людей с другим подходом. Мерилом своего успеха считаете уровень заработка. Для Вас важны: рентабельность бизнеса и финансовые показатели компании, поэтому Вы внимательны к конкурентам на рынке. Предпочитаете работу в компании, уделяющей большое внимание собственной финансовой эффективности и материальному стимулированию сотрудников.

#### Зоны развития

В борьбе за повышение финансовых показателей Вы можете игнорировать потребности и чувства коллег и подчиненных, что может снижать эффективность в долгосрочной перспективе. Не всегда осознаете силу нематериальной мотивации, Вам легче использовать финансовое вознаграждение. Ориентация только на финансовые показатели может создавать слишком агрессивную конкуренцию внутри подразделения.

#### Рекомендации

Обязательно учитывайте человеческий фактор в погоне за длинным рублем. Не всем так важны финансовые показатели, как Вам и не все готовы к дополнительным усилиям ради денег. Краткосрочная финансовая выгода может очень дорого стоить компании. Создавайте репутацию эффективной команды с балансом всех интересов. Учитывайте все виды личной мотивации у персонала, демонстрируйте им своё уважение и признание. Снижайте внутренний накал конкуренции и не допускайте слишком агрессивной борьбы за результат.

### «Способность сохранять самообладание и работать под давлением»

ниже среднего

среднее

выше среднего

84%

#### Сильные стороны

Ваша эффективность деятельности не меняется при больших нагрузках, серьезных изменениях условий работы и других стрессовых ситуациях. Ваш общий позитивный настрой позволяет легко переносить многие неприятности, в том числе и личные. Вы склонны сохранять спокойствие в большинстве ситуаций - это усиливает Вашу способность строить отношения с окружающими.

#### Зоны развития

Вследствие собственной эмоциональной устойчивости Вы остаетесь безучастным, когда Ваши коллеги и подчиненные с более подвижной психикой испытывают тревогу, волнение или просто устали. Отсутствие у Вас эмоциональных проявлений может восприниматься окружающими как безразличие к окружающим людям и результату. Вы можете игнорировать сроки окончания проектов и затягивать работу.

#### Рекомендации

Вам нужно проявлять больше внимания к окружению. Это же относится и к нагрузкам - не все способны также легко справиться с большим объемом работы. Учитывайте это при распределении работы и делегировании полномочий. Помните, что сотрудники - это прежде всего люди и только потом функциональные эксперты. Запрашивайте обратную связь у подчиненных, которые видят и чувствуют «опасные» сигналы для Вашего бизнеса и компании. Старайтесь соблюдать баланс между позитивным настроением и чувством срочности. Многие вопросы требуют молниеносного реагирования и оперативного решения. Не откладывайте на будущее вопросы, которые вызывают обеспокоенность у менее стрессоустойчивых коллег.

## «Желание и стремление стать известным и популярным»

ниже среднего

среднее

выше среднего

83%

### Основное описание

Вам важно, чтобы Вас уважали и ценили в коллективе. Вы цените общественное признание. Вам нравится, когда Вас публично выделяют и поощряют. Предпочитаете занимать позиции, где можно проявить себя и быть положительно отмеченным. Поддерживаете практику публичного поощрения отличившихся сотрудников. Вам симпатична корпоративная культура, где можно реализовывать себя, работая над интересными проектами и в которой не остаются незамеченными успехи сотрудников. Ради славы и известности Вы готовы усердно работать и показывать отличные результаты. Вы готовы демонстрировать и понимаете ценность нематериальной мотивации, активно продвигаете культуру публичных поощрений, что позволяет Вам привлекать в свой коллектив лучших сотрудников.

### Зоны развития

Вас сильно расстраивает отсутствие публичной похвалы и внимания в Ваш адрес. Вы можете конкурировать за внимание к себе со стороны руководства и пытаетесь привлечь к своей персоне больше внимания. Можете присваивать ради славы и известности результаты подчиненных и коллег. Для Вас важно быть в центре внимания, даже это приносит ущерб работе и взаимоотношениям. Вы выбираете задачи, где гарантирован публичный успех и избегаете работу, не приносящую известность. Окружающие могут воспринимать Ваше поведение как не очень скромное, а Вас - как выскочку и карьериста.

### Рекомендации

Всегда разделяйте успех с командой, цените вклад других, предоставляйте им обратную связь, хвалите лучших и эффективных. Позволяйте другим также быть в центре внимания на совещаниях и встречах. Не «перетягивайте» всё внимание на свою персону. Уделяйте достаточно времени и ресурсов на работу и обязанности, которые не приносят публичного поощрения.



## «Желание и стремление получать удовольствия и наслаждения»

ниже среднего

среднее

выше среднего

18%

### Основное описание

В Вашем списке приоритетов работа на первом месте, а развлечения и удовольствия на втором. Окружающие могут воспринимать Вас как трудоголика и аскета, готового работать круглосуточно и в неблагоприятных условиях. Ваше руководство ценит это и ставит Вас в пример. Вы искренне считаете, что смысл жизни - это труд, а не развлечения и удовольствия. Вы ориентированы на формальный подход и дисциплину в организации деятельности.

### Зоны развития

Окружающие могут воспринимать Ваше поведение как слишком требовательное, формальное, слишком серьезное. Вы готовы просить подчиненных работать после окончания рабочего дня, по выходным и недовольны, когда не встречаете понимания. Не все сотрудники на работе разделяют Ваш подход. Вам не свойственно устраивать праздники на работе и тратить рабочее время на решение личных вопросов. Молодые сотрудники могут полностью отказываться работать с Вами в одних проектах, тем самым Вы рискуете ограничивать себя в возможности выбора персонала.

### Рекомендации

Избегайте слишком формального подхода к персоналу. Грамотно организованная работа также может приносить удовольствие. Соблюдайте баланс «работа - отдых» для создания комфортных условий труда. Учитывайте, что большинство наёмных сотрудников показывают максимальную эффективность только чувствуя себя увлеченными интересной для них работой. Повышайте эффективность за счет инноваций и автоматизации, а не увеличивая продолжительность рабочего дня и переработок. Учитесь получать удовольствие от жизни, чаще общайтесь с коллегами, которые поощряют подход: «мы работаем чтобы жить, а не живем чтобы работать».

## БЛОК 2 – «ОРИЕНТАЦИЯ НА МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ»

### «Желание и стремление помогать окружающим»

ниже среднего

среднее

выше среднего

68%

#### Основное описание

Вы одинаково внимательны как к служебным вопросам, так и потребностям окружающих. Готовы прикладывать все усилия для достижения результатов и одновременно думать и заботиться о подчиненных, помогать им и развивать их. Поддерживать морально тех, кто испытывает сложности на работе. Поощряете взаимопомощь и взаимопонимание.

#### Зоны развития

Вы не будете уделять много личных ресурсов для помощи другим сотрудникам. Излишние переживания в отношении тех или иных подчиненных могут негативно сказываться на эмоциональных решениях и финансовых результатах. Иногда ставите вопросы продуктивности ниже своих моральных принципов.

#### Рекомендации

Уважайте всех сотрудников, особенно тех, кто ценит и понимает задачи бизнеса, а именно повышение операционной деятельности компании. Старайтесь соблюдать баланс между готовностью помочь каждому и оптимальному распределению своего рабочего времени. Предупреждайте подчиненных о Ваших возможностях и ресурсах, чтобы у них не возникали напрасные ожидания.

### «Способность поддерживать высокий уровень общительности»

ниже среднего

среднее

выше среднего

19%

#### Сильные стороны

Вы не инициируете на работе общение ради общения. Вы спокойный, ответственный, не выпячивающий себя руководитель. В Вашем понимании деловое общение всегда должно приводить к эффективным решениям, списку дел и ответственных. Предпочитаете подготовленные регламентированные совещания, общение по электронной почте. В личном общении внимательны, конструктивны, больше слушаете, чем говорите. Не отвлекаете коллег и подчиненных бесполезными разговорами. Не путаете «активность» с «продуктивностью».

#### Зоны развития

Вы малообщительный человек, можете восприниматься окружающими как застенчивый и даже закрытый для общения. Взаимодействие с окружающими может вызывать у Вас трудности и требовать дополнительных усилий. Вы предпочитаете работать в одиночку. Также избегаете давать любую обратную связь. В связи с этим многие подчиненные не всегда до конца понимают поставленные перед ними задачи и не горят желанием уточнять подробности.

#### Рекомендации

Больше взаимодействуйте с окружающими, не ограничивайте свое общение только решением рабочих вопросов. Интересуйтесь самыми разными темами, волнующими коллег, развивайте с ними отношения. Обращайте внимание на разные проекты, над которыми работают другие подразделения. Во взаимоотношениях не выделяйте для себя отдельных людей - это может быть воспринято как желание отстранить от себя остальных, у Вас должны быть равные и открытые отношения со всеми. Поощряйте развитие деловых отношений внутри команды. Вы замечательно умеете слушать и слышать коллег, используйте это для увеличения коммуникаций. Всегда старайтесь убедиться, что подчиненные точно поняли и получили достаточно информации для корректного выполнения Ваших поручений.

### «Желание и стремление работать в команде»

ниже среднего

среднее

выше среднего

27%

#### Основное описание

Вы предпочитаете работать в одиночку, по возможности - в отдельном кабинете, не испытывая большой потребности в общении. Стараетесь избегать командной работы, в частности, частых совещаний и обсуждений. Не поощряете частых и регулярных контактов между членами команды. Не считаете нужным своевременно давать обратную связь. Продуктивность цените выше активности.

#### Зоны развития

Окружающие могут воспринимать Ваше поведение как слишком отстраненное и безразличное. Ваши редкие коммуникации с подчиненными могут быть не понятны ими или интерпретированы не так, как Вы задумывали, что может приводить к ошибкам и неверному решению задач. Вас может утомлять работа в больших открытых офисах, где Вас постоянно отвлекают и перегружают излишним общением. Вы не считаете необходимым запрашивать у коллег обратную связь.

#### Рекомендации

Помните, что необходимо получать подтверждение от окружающих, что они обладают достаточной информацией от Вас для выполнения своей работы. Вы, как руководитель, должны быть понятным и доступным для всех. Выделяйте время и ресурсы на общение с ключевыми сотрудниками и коллегами. Старайтесь регулярно организовывать общие собрания, на которых сотрудники могли бы открыто задавать вопросы и обсуждать текущие задачи. Регулярно представляйте подчиненным устную обратную связь.

### «Способность поддерживать высокий уровень взаимодействия с другими»

ниже среднего

среднее

выше среднего

28%

#### Сильные стороны

Вы предельно открыты при обсуждении острых вопросов, предпочитаете прямо и открыто высказывать свою позицию, часто не принимаете во внимание эмоции и возможную реакцию других людей. Не сглаживаете конфликты, можете принимать решительные меры. Не боитесь идти на конфликт, если считаете это необходимым. Твёрдость, решительность, жёсткость помогают Вам в решении целого ряда рабочих вопросов. Можете принимать жёсткие и своевременные меры в отношении сотрудников за неудовлетворительные результаты их работы.

#### Зоны развития

Вы бываете очень несговорчивым, принципиальным, не в меру упрямым и конфликтным руководителем, даже когда уместен более гибкий подход и есть возможность найти разумный компромисс. Не обладаете межличностной интуицией, не умеете чувствовать микроклимат в коллективе. Не готовы сотрудничать с окружающими. Предпочитаете ставить корпоративные интересы выше индивидуальных. Публичные последствия конфликтов для Вас не имеют значения. Имеете репутацию несговорчивого и упрямого человека, не заинтересованного в совместной работе.

#### Рекомендации

Старайтесь как можно чаще находить повод для совместного обсуждения и поиска взаимовыгодного сотрудничества. Учитывайте индивидуальные особенности и личные потребности каждого сотрудника. Формируйте командную эффективность через развитие позитивных взаимоотношений в коллективе. Создавайте корпоративную норму поведения взаимовыгодного взаимодействия, а не индивидуальной изоляции.

### «Способность быть дипломатичным и вежливым»

ниже среднего

среднее

выше среднего

42%

#### Сильные стороны

Вы обладаете хорошо развитыми качествами межличностного общения: достаточно вежливы и учтивы. Конфликты и разногласия стараетесь разрешать дипломатично. Вместе с тем умеете проявить твёрдость характера: способны настоять на своём, умеете говорить "нет", давать обратную связь неэффективным сотрудникам, сохраняя при этом с ними хорошие отношения. Тактичны и дипломатичны, конструктивное сотрудничество для Вас - главный приоритет.

#### Зоны развития

Часть Ваших подчиненных и коллег может воспринимать Ваше поведение, как безразличное и критично настроенное. Вы можете осознанно портить взаимоотношения с окружающими ради достижения краткосрочных результатов.

#### Рекомендации

Соблюдайте баланс между необходимостью критиковать, ориентировать подчиненных на качественное выполнение своей работы и осознанием важности позитивного межличностного общения. В зависимости от ситуации старайтесь помнить, что ответственные и самостоятельные подчинённые нуждаются в позитивном взаимодействии, без лишней критики. Для долгосрочной эффективной работы крайне важно создавать позитивные взаимоотношения.

## БЛОК 3 – «ГОТОВНОСТЬ К ИЗМЕНЕНИЯМ»

### «Желание получить стабильность и безопасность»

ниже среднего

среднее

выше среднего

89%

#### Основное описание

Ваш главный приоритет - это безопасность, стабильность и устоявшаяся структура. Для Вас привлекательны те организации, в которых проводится тщательный анализ рисков, а все важные решения принимаются после всестороннего обсуждения; присутствуют социальные гарантии для сотрудников. Вы прагматичный и осторожный руководитель, стремящийся сохранить статус-кво. Вы всячески избегаете рисков и любых изменений в организации работы.

#### Зоны развития

Неготовность идти на риск, вероятнее всего, мешает Вам повысить эффективность и больше зарабатывать для себя и компании. Окружающие могут воспринимать Ваше поведение как чрезмерно осторожное и пассивное, слишком требовательное к гарантиям и определенности.

#### Рекомендации

Многие руководители ошибаются почти в половине своих решений, и это нормально. Без совершения ошибок невозможно достигнуть тех изменений, которые позволят компании выжить на конкурентном рынке. Постоянно меняясь и внедряя новые технологии, Вы сможете достичь результатов и увеличить эффективность деятельности. Старайтесь контролировать свою тревогу и страх при принятии смелых решений. Привлекайте в свою команду активных и прогрессивных сотрудников, которые придадут Вам уверенности в принятии необходимых изменений.

### «Способность осознать и изменить своё поведение»

ниже среднего

среднее

выше среднего

34%

#### Сильные стороны

Вы умеете контролировать свои эмоции, ведёте себя сдержанно и спокойно. С достоинством выдерживаете удары судьбы, не реагируете излишне эмоционально на внешние стрессовые факторы. Предсказуемость, уравновешенность и последовательность Вашего поведения - залог построения позитивных и эффективных отношений с людьми. Не сильно переживаете по поводу неудач в прошлом, но все же стараетесь делать соответствующие выводы из полученного опыта. Восприимчивы к обратной связи, умеете слышать конструктивную критику в свой адрес. Готовы развиваться и менять модели поведения.

#### Зоны развития

Вы хорошо слышите обратную связь и готовы скорректировать своё неэффективное поведение. В то же время Вам сложно изменить свое поведение, так как Вы не видите гарантии успеха и переживаете за возможные новые ошибки и проблемы в будущем в связи с необходимостью изменить привычные шаблоны деятельности.

#### Рекомендации

Соблюдайте баланс между необходимостью непрерывно двигаться вперед и сомнениями в правильном выборе направления движения. В зависимости от ситуации старайтесь помнить о своих сильных сторонах и не фиксироваться на прошлых неудачах.

### «Желание соблюдать установленные традиции»

ниже среднего

среднее

выше среднего

74%

#### Основное описание

Вы - приверженец традиций. Следите за соблюдением стандартов и дисциплины. Предпочитаете стабильность и предсказуемость, поощряете преданность сотрудников организации. Для Вас предпочтительна рабочая среда, в которой сотрудники с пиететом относятся к руководству, уважают установленные традиции, где присутствует высокий уровень самодисциплины, царит атмосфера взаимного уважения, честности и порядочности. Вам важно понимать кто «свой», а кто «чужой». Вы строго контролируете соблюдение субординации.

#### Зоны развития

Окружающие могут воспринимать Ваше поведение как слишком консервативное. Вы можете сопротивляться переменам, не доверяете новым сотрудникам. Раздражаетесь, когда кто-то не соблюдает установленные в компании правила и субординацию. Цените сотрудников, которые преданы компании и послушны. Не поддерживаете спонтанность и личную инициативу. Делите мир на своих и чужих. Блокируете решения, которые необходимы для трансформации и изменения компании.

#### Рекомендации

Создавайте мультикультурную среду в компании. Окружайте себя людьми, которые могут иметь иные точки зрения. Перенимайте опыт трансформации у схожих компаний. Не транслируйте жесткую принципиальность, демонстрируйте гибкость и готовность учитывать чужие потребности и мотивы. Не создавайте избыточную бюрократию и избавляйтесь от устаревших традиций.

### «Способность работать в условиях неопределенности»

ниже среднего

среднее

выше среднего

21%

#### Сильные стороны

Вы предпочитаете работать в условиях полной определенности. Вы надежный и последовательный руководитель. Чувствуете себя тем более уверенно, чем яснее понимаете все цели, этапы, ресурсы поставленной задачи. На таких же принципах строите работу с подчиненными: устанавливаете для них четкие и понятные алгоритмы работы, требуете их соблюдения. Вы предпочитаете лишний раз не принимать рискованные решения. Постоянно принимаете во внимание последствия своих действий. Ориентированы на внешнюю оценку и согласовываете свои шаги с окружающими.

#### Зоны развития

Окружающие воспринимают Ваше поведение как - негибкое. Вы сопротивляетесь любым изменениям, не способны оперативно вносить изменения в планы работ. Не видите новых возможностей и не готовы выйти за рамки установленных правил. Озабочены внешней оценкой Ваших решений и не готовы рисковать, упуская объективные возможности развития и заработка. Делегирование полномочий - не Ваша сильная сторона, пытаетесь все делать самостоятельно, контролируя подчиненных.

#### Рекомендации

Ваша приверженность порядку, системности и вниманию к деталям может стать препятствием для применения нестандартных решений. Необходимо давать сотрудникам больше свободы, смелее делегировать им полномочия, не контролировать каждый их шаг. Внедрение новых идей и технологий - обязательная практика при любом, даже самом жестком планировании, и Вам нужно учиться реагировать на предложения сотрудников, планировать изменения и управлять ими. Постоянно ищите пути повышения эффективности через трансформацию и гибкое управление.

«Способность соблюдать правила и быть организованным»

ниже среднего

среднее

выше среднего

76%

**Сильные стороны**

Вы стараетесь четко следовать корпоративным правилам и соблюдать процедуры компании, требуете такого же отношения к работе от подчинённых. Стараетесь заранее оценивать время, этапы, кадры и ресурсы, необходимые для выполнения задач. Вы - основательный, последовательный, внимательный к деталям человек. Любите порядок, системность и ясность: действуете планомерно, ответственно подходите к решению каждого вопроса. Чувствуете себя увереннее, когда у Вас есть чёткое понимание целей, сроков и обязательств. Ориентированы на качественное выполнение своей работы. Ставите перед сотрудниками конкретные цели и создаёте стандарты, в которых ясно и доступно прописано, что именно от них требуется. Вашими сильными сторонами являются системность, последовательность, внимательность к деталям и приверженность высоким стандартам качества.

**Зоны развития**

Окружающие могут считать, что Вы ведёте себя слишком консервативно и избегаете внедрения инновационных решений. Вы с трудом определяете приоритетность выполняемых задач, считая их одинаково важными и требуете неукоснительного соблюдения всех стандартов, не считаясь с затратами времени и ресурсов. Вы перфекционист, который может заикливаться на деталях, стараясь довести их до совершенства. Считаете все проекты и все задачи важными. Вместо того, чтобы заниматься общими вопросами и руководить, можете тратить много времени на доведение до совершенства мелких деталей. Упрямы в отношении правил и процедур. Можете вести себя негибко, противиться любым изменениям. Не всегда способны быстро корректировать намеченные планы по ходу действия. Ориентированы на процессы, а не на конечный результат.

**Рекомендации**

Старайтесь меньше времени уделять соблюдению всех процессов и всегда ориентируйтесь на достижении конечного результата (прибыль, выручка). Необходимо быть гибче по непринципиальным вопросам. Стараться не закапываться в деталях, ищите нестандартные идеи и предложения, новые подходы к решению задач. На позиции руководителя необходимо регулярно реагировать на изменения и уметь управлять ими. Разработайте комфортный для себя формат развития навыков управления изменениями.

### «Желание и стремление к творческой самореализации»

ниже среднего

среднее

выше среднего

48%

#### Основное описание

Вы приветствуете инновации, поскольку в них есть сочетание практичности и креативности. Но при этом ставите содержание выше, чем упаковку. Для Вас важна рентабельность, а не эстетическое восприятие Ваших услуг/продуктов.

#### Зоны развития

Вы не выделяете достаточное количество ресурсов на маркетинг и дизайн. Не склонны к проявлению творческой реализации на работе. Ваши продукты и услуги могут пользоваться низким спросом, а внутренние клиенты не всегда полностью довольны Вашей работой.

#### Рекомендации

Старайтесь привлекать в Вашу команду творческих сотрудников, которые помогут Вам в создании удобных и красивых продуктов и услуг. Выделяйте больше ресурсов на формирование приятного образа и внешнего впечатления. Уделяйте внимание качеству обслуживания внешних и внутренних клиентов.

### «Способность создавать новое. Креативность и любознательность»

ниже среднего

среднее

выше среднего

19%

#### Сильные стороны

Вы подходите к выполнению поставленной задачи сугубо прагматически, опираясь на собственный успешный опыт. Рутинные задачи Вы выполняете надежно и вовремя. Вас ценят за способность гарантировано выполнить большой объем работы требующей внимательности и скрупулезности. Вы практик, эффективно используете проверенные способы решения задач.

#### Зоны развития

Вам сложно оперировать абстрактными понятиями и коэффициентами, придумывать новые способы решения проблем, заниматься стратегическим планированием и разработкой новых продуктов и услуг. Вы критически относитесь к инновациям, предпочитая надежные и проверенные методы. Окружающие могут воспринимать Вас как узкоспециализированного профессионала.

#### Рекомендации

Успешно решая текущие задачи, не следует забывать и о глобальных планах. Не стоит отбрасывать информацию, кажущуюся ненужной только потому, что в ней нет необходимости на данный момент. Невнимание к стратегической информации ограничивает Вашу способность решать главные задачи компании. Нужно постоянно искать новые решения, не ограничивая себя только имеющимся опытом. Обращайтесь к сотрудникам, выслушивайте и анализируйте их предложения, устраивайте мозговые штурмы. Воспитывайте в сотрудниках желание предлагать новые идеи, поощряйте их творческую активность. Если Вы планируете развивать Вашу корпоративную карьеру, то двигайтесь от операционного уровня управления в сторону масштабного и стратегического уровня принятия решений.



## БЛОК 4 – «ОРИЕНТАЦИЯ НА САМОРАЗВИТИЕ»

### «Желание и стремление к анализу и логике»

ниже среднего

среднее

выше среднего

93%

#### Основное описание

Вы интересуетесь новыми научно-техническими разработками. Обладая аналитическими способностями, принимаете решения, основываясь на фактах и данных. Склонны глубоко разбираться в технологических процессах. Предпочтительной является работа в компаниях, поддерживающих научно-обоснованные процедуры принятия решений. Рационализация и анализ объективных данных для Вас критичны при принятии важных решений. Вы не доверяете решениям, основанным на субъективной интуиции и индивидуальном опыте.

#### Зоны развития

Вы предпочитаете тщательно разобраться в ситуации, прежде чем принимать решение, что может занимать много времени и затягивать процесс. Вы требуете от подчиненных доказательств предлагаемых Вам идей. Подвергаете сомнению взгляды и утверждения других. Можете раздражаться, если коллеги не могут привести рациональные аргументы в защиту своего мнения. Не доверяете суждениям, основанным на инстинктивном уровне и индивидуальном опыте. Не верите в везение, случай, удачу.

#### Рекомендации

Опирайтесь на имеющиеся ресурсы и не запрашивайте дополнительных исследований и данных. Учитесь принимать быстрые и обоснованные решения. Информация и технологии являются лишь вспомогательными инструментами, необходимыми для принятия решений. Когда Вам нужно оперативно принять решение и Вы чувствуете, что медлите, заикливаясь на анализе информации, составьте перечень фактов, имеющихся в Вашем распоряжении, и действуйте.

### «Способность учиться и аккумулировать новые знания»

ниже среднего

среднее

выше среднего

54%

#### Сильные стороны

Вы интересуетесь новыми тенденциями в бизнесе, постоянно развиваетесь как профессионально, так и личностно. Поощряете данное стремление у своих подчиненных. Вам близка идея непрерывного обучения в процессе работы. Вам по душе и академическое обучение и обучение на практике.

#### Зоны развития

В зависимости от типа корпоративной культуры Вашей компании Вы можете не соответствовать принятым нормам по уровню вовлечения Ваших подчиненных в программы развития и обучения.

#### Рекомендации

Используйте разнообразные источники информации, чтобы оставаться в курсе последних событий в мире бизнеса и технологий. Используйте Интернет более активно. Эффективные руководители должны приобретать не только новые профессиональные навыки, но и управленческие. Постоянно совершенствуйте навыки стратегического планирования и решения проблем. Вы цените преимущества профессионального обучения и тренинговых программ. Продолжайте искать новые возможности для обучения. Даже те тренинги, которые на первый взгляд не имеют прямого отношения к работе (тренинг по развитию навыков коммуникаций, тренинг по принятию решений и т.д.) могут положительно повлиять на развитие Вашей карьеры в будущем.

## «Деструкторы»

**Деструкторы** - это наши сильные стороны, доведенные до крайности в критичных и стрессовых ситуациях. Они разрушают позитивные взаимоотношения с окружающими, блокируют обратную связь и уничтожают командную эффективность. Наибольшая вероятность проявления деструктивного поведения - стресс или отсутствие внешнего контроля («тотальная власть» и вера в свою исключительность). У большинства успешных руководителей 2-3 деструктора обязательно попадают в зону высокого риска (результат более 80%) и это нормально. Основная задача эффективного руководителя - осознание и контроль собственных деструкторов.

Помните, что некоторые деструкторы на самом деле могут быть вашими достоинствами, пока стресс не заставит вас «переступить черту» и начать демонстрировать токсичное поведение.

Возможно, некоторые результаты покажутся вам противоречивыми, но не забывайте, что одни деструкторы могут проявиться в одних ситуациях, а другие - в других ситуациях стресса.

Не уделяйте слишком много внимания названиям факторов (они не раскрывают всего смысла оценки).

Подумайте, какие действия могут стать помехой для Вашей эффективности. Оцените возможности личного развития. Например, умение предвидеть сложные ситуации и конфликты можно тренировать. Для этого регулярно задавайте себе вопросы: Что может пойти не так? Как я могу к этому подготовиться?».

## КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ДЕСТРУКТОРОВ

### КЛАСТЕР «ДОМИНИРОВАНИЕ И АГРЕССИЯ»:

#### **ДОМИНИРОВАНИЕ.**

Завышенные представления о собственной компетентности и значимости. Высокомерные, самонадеянные, избегают ответственности, "раздутое Эго", игнорирование заслуг других.

**Риски:** неспособность признавать собственные ошибки, давление на окружающих и агрессия.

#### **ДЕМОНСТРАТИВНОСТЬ.**

Стремятся быть эффектными на публике и привлекают к себе внимание окружающих, не умеют слушать других, самовлюбленные, яркие, демонстративные.

**Риски:** избыточное желание быть в центре внимания и неспособность фокусироваться на рабочих задачах.

#### **ЭКСЦЕНТРИЧНОСТЬ.**

Мыслят и действуют неординарным и эксцентричным образом, креативны. Предлагают решать проблемы через глобальные и затратные изменения.

**Риски:** высокий уровень "фантазий", непрактичные и нереалистичные идеи.

#### **МАНИПУЛИРОВАНИЕ.**

Ищут острые ощущения, манипулируют другими и готовы идти на риск, обаятельные, склонны впадать в крайности и «переходить все границы», могут не выполнять обещаний, любят "блефовать", нарушать правила и договоренности.

**Риски:** неспособность сдерживать обещания и учиться на ошибках, чрезмерный риск и нарушение правил.

### КЛАСТЕР «ЛОЯЛЬНОСТЬ И ПОДЧИНЕНИЕ»:

#### **КОНТРОЛЬ.**

Склонны к тотальному контролю подчиненных, и закапыванию в детали, управленческий стиль - «ручное управление».

**Риски:** неспособность делегировать и демотивированные подчиненные.

#### **ЗАВИСИМОСТЬ.**

Во всем соглашаются с руководством и не склонны действовать самостоятельно. Уступчивые, зависимые, лояльные.

**Риски:** стремление быть в хороших отношениях с вышестоящим руководством и неспособность высказывать своё мнение, отстаивать интересы подчинённых.

#### **ПЕРФЕКЦИОНИЗМ.**

«ПЕРФЕКЦИОНИЗМ». Склонны к перфекционизму, требовательные, педантичные, готовы на всё ради качества, "полируют" все детали в процессе работы, затягивают сроки и увеличивают общий бюджет.

**Риски:** тенденция критиковать и неспособность успевать в сроки, чрезмерные затраты.

## КЛАСТЕР «ИЗБЕГАНИЕ И УХОД ОТ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ»:

### **ПОДОЗРИТЕЛЬНОСТЬ.**

Чувствуют скрытые мотивы других, но при этом циничны и болезненно воспринимают критику в свой адрес. Недоверчивые, зациклены на негативе, всех подозревают.

**Риски:** тотальное недоверие к людям, формируют слабые команды.

### **УПРЯМСТВО.**

Игнорируют запросы других людей и раздражаются, если те проявляют настойчивость. Внешне соглашаются, но внутренне против и саботируют общие решения. Внешне дипломатичны, но не следуют договоренностям.

**Риски:** упрямство, нежелание сотрудничать, нарушение договоренностей.

### **ЗАМКНУТОСТЬ.**

Замыкаются в себе и безразличны к чувствам окружающих. Обрывают все коммуникации, отчужденные, равнодушные, необщительные.

**Риски:** отсутствие конструктивных коммуникаций, недоступные.

### **НЕРЕШИТЕЛЬНОСТЬ.**

Чрезмерно переживают о том, что думают о них окружающие. Неуверенные, сопротивляются переменам, не склонны к риску, медленно принимают решения, боятся собственных ошибок и ошибок подчиненных.

**Риски:** сопротивление переменам, нежелание идти на риск, откладывание принятия важных решений.

### **ИМПУЛЬСИВНОСТЬ.**

Эмоционально неустойчивые, с избыточным энтузиазмом относятся к людям, загораются проектами, а затем быстро "остывают". Легко поддаются переменам настроения, раздражаются, непостоянные, изменчивые, капризные, им тяжело угодить.

**Риски:** отсутствие необходимого постоянства в силу эмоциональной нестабильности. Проявления гнева и конфликты с окружающими.

## БЛОК 5 - "РИСКИ ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В СИТУАЦИИ СТРЕССА"

### «Зависимость»

есть риск

риска нет

риск высокий

100%

#### Риски деструктивного поведения

Вы абсолютно лояльный начальству человек. Озабочены демонстрацией своей преданности, в стрессовой ситуации во всем на стороне руководства. Необходимость принятия самостоятельных решений и проявления инициативы вызывает у Вас сложности. Вы не готовы отстаивать свои идеи, защищать сотрудников. Стараетесь избегать любых конфликтов с руководителем. Такое поведение приводит к недостатку уважения со стороны подчиненных.

#### Рекомендации

Вы - руководитель, Вам доверяют люди и Вы должны отстаивать интересы своего коллектива. Сталкиваясь с чрезмерными требованиями начальства, не стесняйтесь заявить о своей позиции, в конечном счете это пойдет на пользу и работе, и Вам лично.

### «Замкнутость»

есть риск

риска нет

риск высокий

94%

#### Риски деструктивного поведения

При малейших признаках давления Вы можете прекращать общение и дистанцироваться от окружающих (при этом можете использовать такое поведение как элемент манипуляции). Предпочитаете работать в одиночку, поскольку окружающие Вам мешают. Вам явно не достает умения понимать других людей, реагировать на их чувства и потребности. Окружающие воспринимают Вас как эгоистичного и равнодушного человека, даже надменного. Такие качества отрицательно сказываются на умении сплачивать команду.

#### Рекомендации

Больше общайтесь, используйте для этого любую возможность. Для начала это могут быть совсем оторванные от сегодняшних задач темы. Это покажет Вашим сотрудникам Вашу открытость и доброжелательность. Пока же они видят в Вас закрытого и даже надменного человека. Вам необходимо расширять круг общения, не вошедшие в него сотрудники могут чувствовать себя некомфортно, что может негативно сказываться на моральном климате в коллективе и снижать общую эффективность работы.

### «Манипулирование»

есть риск

риска нет

риск высокий

10%

#### Основное описание

Вы осторожны, ответственны. Извлекаете уроки из своих ошибок. Соблюдаете корпоративные правила, уважительны в общении. Как правило, избегаете нежелательных рисков. Риски в ситуации стресса: можете стараться всё контролировать, не готовы рисковать. Вам сложно нарушать привычные правила, быть гибким и изворотливым.

## БЛОК 5 - "РИСКИ ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В СИТУАЦИИ СТРЕССА"

### «Тотальный контроль»

есть риск

риска нет

риск высокий

89%

#### Риски деструктивного поведения

Зачастую испытываете трудности с делегированием задач, склонны пристально контролировать выполнение работы своими подчинёнными. Предпочитаете выполнение задач брать на себя и следить за каждым шагом подчиненных, таким образом, культивируя в них безынициативность. Слишком многое стараетесь делать самостоятельно, вникая в каждую деталь. Погружаясь в решение ежедневных операционных задач, можете невольно увязнуть в деталях и не видеть общую картину событий. Тратите слишком много ресурсов и времени на контроль сотрудников. Управляете в «ручном режиме».

#### Рекомендации

Не стремитесь всё сделать самостоятельно. Учитесь делегировать задачи другим людям: ставьте реалистичные сроки, обозначайте промежуточные точки контроля, предлагайте поддержку и помощь в процессе. Главное - не стремитесь делать всё самостоятельно. Активнее делегируйте полномочия, одновременно оказывая подчиненным поддержку, но не лишая их самостоятельности. Разработайте систему оценки приоритетности проектов/задач. Пересмотрите свои убеждения о том, что любая работа, выполненная неидеально, будет подвергнута критике. Иногда удовлетворительный результат также ценен, как и идеальный. Помните, что невозможно все контролировать лично. Выстраивайте позитивные доверительные отношения с окружающими и передавайте частично функцию контроля.

### «Перфекционизм»

есть риск

риска нет

риск высокий

100%

#### Риски деструктивного поведения

Вы дисциплинированно и качественно выполняете порученную Вам работу. Однако стрессовая ситуация может поставить Вас в тупик: не всегда есть возможность выполнить работу качественно, а иначе Вы не умеете. Гибкость в сложной ситуации - не Ваша сильная сторона. Увлеченность рутинной работой может приводить к непониманию общих задач бизнеса и срыву сроков сдачи работы. Вы можете предъявлять завышенные требования к эффективности работы, что может являться стрессом для подчиненных, снижая их вовлеченность. Стремление довести все до идеального уровня может тормозить весь процесс и мешать достижению результата.

#### Рекомендации

Вам необходимо научиться не придирается к мелочам, когда важны сроки сдачи работы. Не подвергайте сотрудников критике за некачественно, на Ваш взгляд, выполненную работу. Вероятно, это лишь Ваши завышенные стандарты. Составляйте список приоритетных задач, концентрируйтесь на наиболее важных. Не все задачи могут быть всегда выполнены идеально, иногда можно поступиться ради скорости и эффективности. А затем проанализируйте причины - возможно, с самого начала были заданы нереальные параметры качества. Помните, что демотивированные сотрудники крайне неэффективны.

### «Подозрительность»

есть риск

риска нет

риск высокий

95%

#### Риски деструктивного поведения

В ситуациях стресса Вы склонны категорично делить окружение на «своих» и «чужих», при этом к «чужим» относите гораздо больше людей. В межличностных отношениях чаще видите угрозы, чем возможности для сотрудничества и компромиссов. Для внутреннего оправдания придумываете и развиваете теории о враждебности окружающих и о их планах получить выгоды. Состояние стресса усугубляет эти процессы - критика воспринимается как намеренная попытка умалить Ваши достоинства и подорвать авторитет. Обычные рабочие ситуации считаете трагедиями. Антикризисные меры руководства могут вызывать сомнения и подозрения. Все перечисленное ставит под большое сомнение Вашу способность создать работающую команду и эффективно поддерживать отношения в коллективе.

#### Рекомендации

Мир не делится на друзей и врагов, все гораздо сложнее. Проявляйте больший интерес к мнениям и установкам других людей, их мотивами и ценностями. Они не всегда могут совпадать с Вашими, но постарайтесь понять логику их поведения. Отрицать все и сразу - это верный путь к окончательному разрушению отношений. Старайтесь увидеть положительные мотивы такого поведения, развивайте способность доверять людям, ведите себя дружелюбно, общайтесь, узнавайте друг друга, не ищите скрытых мотивов в их поведении.

### «Упрямство»

есть риск

риска нет

риск высокий

94%

#### Риски деструктивного поведения

Существует диссонанс между Вашей внешней доброжелательностью, общительностью и скрытым желанием игнорировать свои прямые обязанности. Вы скрываете свое недовольство (по Вашему мнению) несправедливым отношением к себе руководства - «слишком мало ценят». Чтобы избежать конфликтов, можете давать обещания, которые не собираетесь выполнять. Можете ставить под сомнение компетентность руководителей. Поручения сотрудников, которые Вам не нравятся, можете откладывать или перекидывать на коллег. К критике внешне относитесь доброжелательно, но внутренне с ней не согласны и не делаете должных выводов. В обстановке стресса замедляете свою работу, не прилагая усилий по ее интенсификации.

#### Рекомендации

Желание избегать конфликтов, несомненно, хорошее качество. Но стоит обратить внимание на то, чтобы данное желание не стало превалировать над Вашими обязательствами и обязанностями. Прямо и открыто заявляйте о своей позиции, не соглашайтесь со всеми сразу, как только почувствуете давление или предположите его в будущем. Не загоняйте конфликт в тупик, в дальнейшем это может сказаться на Вашем авторитете и репутации. Чаще обсуждайте с руководителем беспокоящие Вас проблемы.

## БЛОК «СОЦИАЛЬНАЯ ЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ»

### УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЖЕЛАТЕЛЬНОСТИ В ОТВЕТАХ

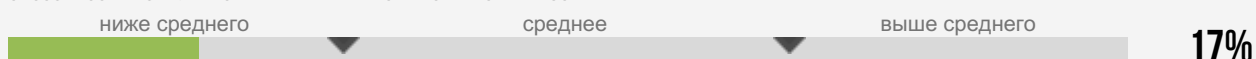


## БЛОК 1 – «ОРИЕНТАЦИЯ НА ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА»

### ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ ДОСТИГАТЬ РЕЗУЛЬТАТА



### СПОСОБНОСТЬ КОНКУРИРОВАТЬ И БРАТЬ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



### ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ ЗАРАБАТЫВАТЬ



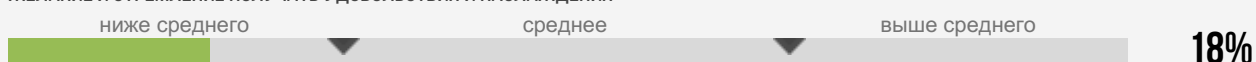
### СПОСОБНОСТЬ СОХРАНЯТЬ САМООБЛАДАНИЕ И РАБОТАТЬ ПОД ДАВЛЕНИЕМ



### ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ СТАТЬ ИЗВЕСТНЫМ И ПОПУЛЯРНЫМ



### ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ ПОЛУЧАТЬ УДОВОЛЬСТВИЯ И НАСЛАЖДЕНИЯ

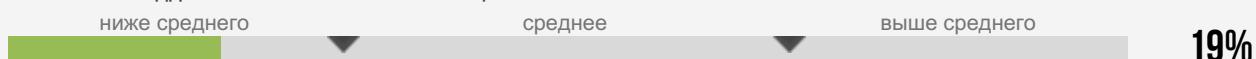


## БЛОК 2 – «ОРИЕНТАЦИЯ НА МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ»

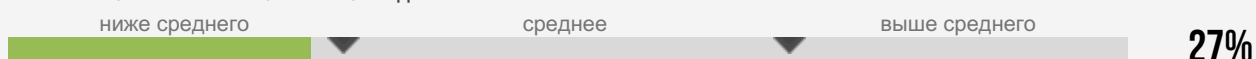
### ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ ПОМОГАТЬ ОКРУЖАЮЩИМ



### СПОСОБНОСТЬ ПОДДЕРЖИВАТЬ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ОБЩИТЕЛЬНОСТИ



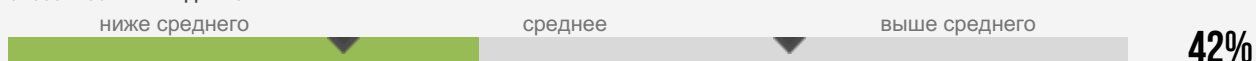
### ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ



### СПОСОБНОСТЬ ПОДДЕРЖИВАТЬ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ДРУГИМИ



### СПОСОБНОСТЬ БЫТЬ ДИПЛОМАТИЧНЫМ И ВЕЖЛИВЫМ



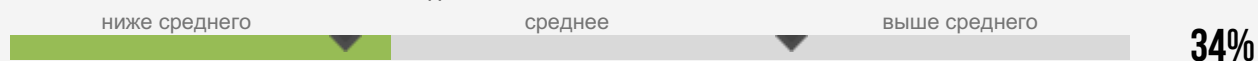


### БЛОК 3 – «ГОТОВНОСТЬ К ИЗМЕНЕНИЯМ»

ЖЕЛАНИЕ ПОЛУЧИТЬ СТАБИЛЬНОСТЬ И БЕЗОПАСНОСТЬ



СПОСОБНОСТЬ ОСОЗНАТЬ И ИЗМЕНИТЬ СВОЁ ПОВЕДЕНИЕ



ЖЕЛАНИЕ СОБЛЮДАТЬ УСТАНОВЛЕННЫЕ ТРАДИЦИИ



СПОСОБНОСТЬ РАБОТАТЬ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

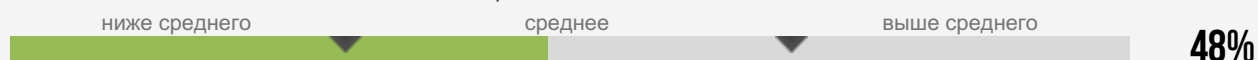


СПОСОБНОСТЬ СОБЛЮДАТЬ ПРАВИЛА И БЫТЬ ОРГАНИЗОВАННЫМ

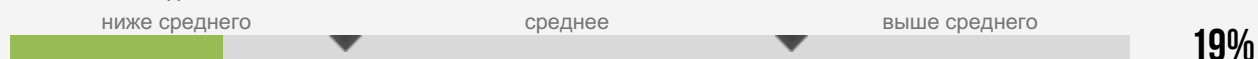


### БЛОК 4 – «ОРИЕНТАЦИЯ НА САМОРАЗВИТИЕ»

ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ К ТВОРЧЕСКОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ



СПОСОБНОСТЬ СОЗДАВАТЬ НОВОЕ. КРЕАТИВНОСТЬ И ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ



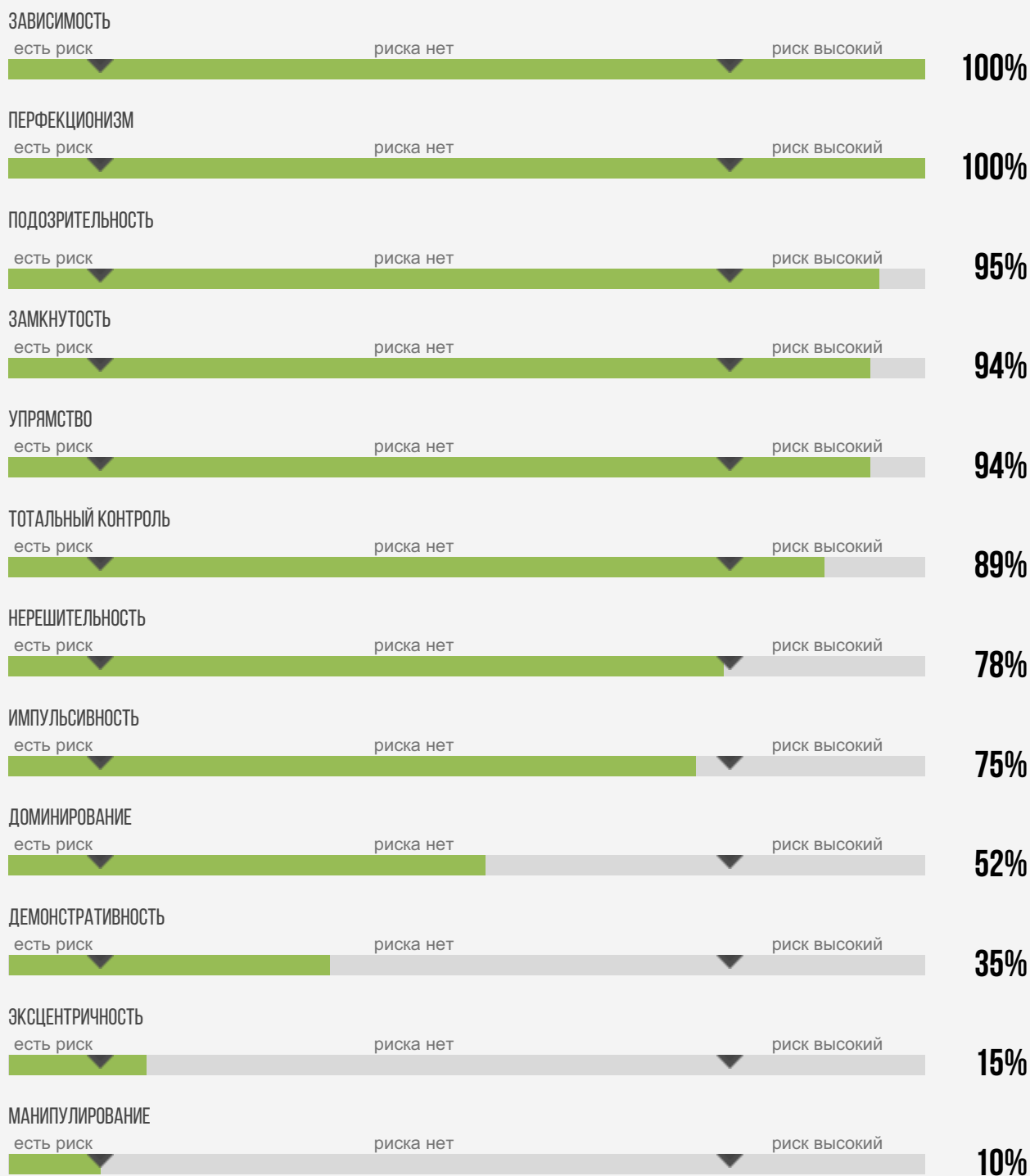
ЖЕЛАНИЕ И СТРЕМЛЕНИЕ К АНАЛИЗУ И ЛОГИКЕ



СПОСОБНОСТЬ УЧИТЬСЯ И АККУМУЛИРОВАТЬ НОВЫЕ ЗНАНИЯ



## БЛОК 5 - "РИСКИ ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В СИТУАЦИИ СТРЕССА"



**Вы так же можете запросить у своего консультанта (коуча)  
следующие отчеты по вашим результатам:**

- управленческие компетенции (из нашей библиотеки или любые корпоративные компетенции),
- эмоциональный интеллект,
- стили продаж,
- небезопасное поведение на производстве,
- успешная профориентация,
- краткий описательный отчет,
- сравнение с индивидуальными профилями («успешный наставник», «coachability» и другие)



Получить доступ к вашему интерактивному отчету онлайн



Запросить подобную презентацию  
и узнать про технологию оценки репутации



Подобрать рекомендованного, сертифицированного консультанта  
для интерпретации ваших результатов

# СПАСИБО

ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ

## BASE!PRO

[www.getbase.pro](http://www.getbase.pro)  
[hugs@getbase.pro](mailto:hugs@getbase.pro)