

## Описание результатов тестирования: Иванова Мария Ивановна

### 1. Тест тип личности

Тест «Личность» предназначен для определения типичных способов поведения и личностных характеристик. Он состоит из 70 утверждений (вопросов), каждое из которых имеет два варианта ответа. Опросник позволяет определить один из четырех типов темперамента (**SP** - сенсорно-импульсивный тип, **SJ** - сенсорно-планирующий тип, **NF** - интуитивно-чувственный тип и **NT** - интуитивно-логический тип), а также один из 16 психологических портретов. Психологический портрет задается четырьмя буквами. Им соответствуют четыре пары качеств:

- Экстраверты (**E**) и интроверты (**I**)
- Доверяющие опыту (**S**) и доверяющие интуиции (**N**)
- Логичные люди (**T**) и люди, "думающие сердцем" (**F**)
- Перспективно планирующие (**J**) и импульсивные (**P**)

Полученный четырехбуквенный код и является описанием того или иного психологического портрета. Указное описание включает общие характеристики личности, сильные и слабые стороны (и как руководители и как подчиненного), какие могут возникнуть проблемы, чего нельзя требовать и ожидать, рекомендуемый род деятельности и условия для работы.

### Тип личности кандидата- **ESFJ**. Этико-сенсорный экстраверт. Энтузиаст

- **ESFJ** - "Торговец": открытый, практичный, расчетливый, обладает житейской мудростью; компанейский, гостеприимный; деловой, ответственный, интересы клиента превыше всего; общительный.

### Общее описание

1. Эмоционален и общителен. Умеет поднять настроение, развеселить. С удовольствием рассказывает о своих связях, знакомствах. Эмоции меняются резко: то весел и дружелюбен, то вспыльчив и зол. Следит за манерами и корректностью поведения окружающих.
2. Заботлив и гостеприимен. Умеет создать уют из того, что есть под руками. Очень следит за самочувствием и здоровьем себя и своих близких. Любит делать подарки, доставлять людям приятное. Прекрасный организатор отдыха и торжественных мероприятий.
3. С трудом сдерживает свои эмоции. К людям, которые ему не нравятся, относится придирчиво. Очень обижается, если его старания не ценятся. Довольно суетлив и разбросан. Постоянно перегружен делами, от многих из которых можно отказаться.
4. Плохо предчувствует жизненные потрясения и драматические события. Ожидает только положительного результата, поэтому часто подвержен стрессу несбывшихся надежд. Устойчив в привычках и способах времяпрепровождения. Переоценивая запас времени, не успевает выполнить все, что запланировано. За необходимую работу часто берется в последнюю минуту, чем обрекает себя на губительную спешку.

## **Подчинённый.**

### **Сильные стороны.**

Активный, оптимистичный, доброжелательный человек. Внимателен к людям, заботлив. Стремится помочь всем, кто просит об этом. Хорошо чувствует эмоциональное состояние других людей. Легко заводит новые знакомства личного и делового характера. Противник пустой траты времени, всегда занят неотложными делами. Восприимчив к перспективным идеям, которые можно применять на практике. Обаятельный, располагающий к себе собеседник. Обладает хорошим вкусом. Многие умеет делать своими руками. В жизни всего добивается сам, не надеясь на других. Любит все делать быстро, но без свидетелей. Настойчив и решителен в действиях, особенно в экстремальной ситуации, когда против него направлена агрессия или ощущается острый недостаток времени. К советам других прислушивается, но поступает по-своему. С успехом занимается любой практической деятельностью, но любит, чтобы его усилия и находчивость ценили. Стремится к стабильности, высокому материальному уровню жизни, уважению коллег по работе.

### **Проблемы.**

Накапливает отрицательные эмоции, которые способен некоторое время сдерживать. Но если их слишком много — выходит из себя, переживает, может даже заболеть. Не может действовать без эмоционального контакта с собеседником, поэтому ему трудно взаимодействовать с людьми, которые никак не проявляют своего отношения к происходящему. Неэкономичен, не всегда оценивает выгодность и полезность того, что делает. Долго колеблется перед принятием важного решения по сложному вопросу. Плохо рассчитывает время, с трудом отделяет главное от второстепенного, перегружая себя делами. Переоценивает свои деловые способности. Не умеет ждать, ему хочется сделать как можно больше дел и как можно скорее.

### **От него нельзя требовать и ожидать:**

- без эмоционального, всегда разумного и объективного отношения к делу, к людям
- гибкости в поведении и быстрой адаптации к ситуации
- безвозмездного альтруизма
- жесткости и бескомпромиссности в отношениях с людьми
- хороших стратегических и технологических способностей
- пунктуальности в соблюдении сроков.

### **Рекомендуемый род деятельности**

Налаживание инфраструктуры социума; реклама, социологические опросы: медицина, здравоохранение; дизайн, оформительская работа; сфера обслуживания, торговля; организаторская деятельность в социальной и научной сфере (организация ярмарок, симпозиумов, отдыха, праздничных мероприятий).

### **Руководитель**

Представитель данного социотипа характеризуется восприимчивостью к любым идеям, начинаниям. Энергичен, предприимчив, в ситуации риска способен проявить отвагу. Является кипучей, жизнерадостной натурой; душа общества, фантазер, временами — хвостун. Хорошо

владеет эмоциями, использует их как инструмент, как способ преодоления препятствий, проявляет в этом изобретательность. Не любит откладывать дела на потом, если видит в них непосредственную выгоду.

Если «энтузиаст» психологически слаб — старается в структуре коллектива найти такое место, которое обеспечивало бы ему безопасное существование. Более сильные и уверенные в прочности своего положения проявляет ярко выраженное стремление к доминированию, по возможности сохраняя положительные взаимоотношения в рабочей среде. Такие руководители обладают способностью быстро принимать решения. Берутся за работу «засучив рукава», без промедления. Побуждают к этому подчиненных. Данный социотип сам может взяться за самую рутинную работу, если считает, что это нужно, может проявить излишнюю суетливость, опасаясь что-то не доделать. За счет энергичности может конкурировать на достаточно высоком уровне. Однако в условиях жесткой конкуренции не выдерживает гонки. Ему не хватает видения перспективы. Он «утопает» в мелочах. Поэтому наиболее пригоден для руководства на узких участках производства. «энтузиаст», несмотря на свой «компанийский» характер, предпочитает, чтобы его указания и просьбы выполнялись без обсуждения и критических замечаний. В противном случае это чревато конфликтом. В отношениях с начальством достаточно осторожен, хотя в некоторых случаях способен пойти на обострение. Уважает людей самостоятельных, способных отстаивать свою точку зрения, проявить характер вне зависимости от ранга.

### **Ключевые характеристики.**

1. Хорошо решает тактические задачи.
2. Адекватно может проявить себя в качестве фронтального лидера. Способен увлечь других.
3. Способ установления делового контакта в значительной степени зависит от эмоциональных и ценностных установок.
4. Форма деловой активности характеризуется настойчивостью в достижении цели путем успешного обхода препятствий и осложнений во взаимоотношениях.
5. Система взаимодействия с подчиненными строится с учетом эмоциональных взаимодействий.
6. Склонен к сотрудничеству на основе взаимной выгоды. В его поведении могут проявиться элементы конкурирующего стиля поведения.
7. Достигает крупных результатов за счет энергичности, умелой мотивации и манипулирования эмоциональными отношениями.
8. Может манипулировать этическими принципами, ориентироваться на разные «правила игры».
9. Мотивы и цель: благие намерения и корыстные побуждения. Цель — получение прибыли (желательно в рамках закона).
10. Отношение к закону: предпочитает следовать букве закона.
11. Стратегия: полная свобода управления в рамках закона.

### **Условия для работы**

Стимулом, который движет энтузиастом, является достижение высокого эмоционального статуса в группе. Он хочет быть хорошим для всех, для того чтобы иметь возможность оказывать эмоциональное влияние. По этой причине стремится понравиться собеседнику, помочь ему в чем-то. Поэтому при взаимодействии с энтузиастом вам прежде всего необходимо

продемонстрировать хорошее отношение к нему, то, что вы несомненно цените и уважаете его мнение. Дайте ему высказаться до конца, так как энтузиаст — тип напористый, и если он вошел в возбужденное эмоциональное состояние, вам вряд ли удастся переубедить его сразу (нужно некоторое время, чтобы он «остыл» и смог трезво порассуждать, изменить свои взгляды). Вы можете только несколько ослабить его эмоциональный прессинг, сохраняя сами уравновешенное состояние и уточняя детали спокойными наводящими вопросами. Он может делать любую, даже неинтересную, но нужную работу с хорошим качеством, если вы сумеете объяснить ее полезность и перспективы развития дела в дальнейшем. Так как энтузиаст — конкретно-мыслящий тип, для него немаловажна хорошая оплата и удобные условия труда. Хотя некоторое время он может и просто помогать вам, если вы — «хороший человек».

### **Рекомендации по адаптации**

В повседневной жизни — человек открытый, общительный, дружелюбно настроенный. За это любят окружающие. Хорошо разбирается в настроении людей, сочувствует чужому горю, умеет сопереживать. Не оставит человека в беде, окажет помощь обиженным.

Умеет доставлять удовольствие людям. Гостеприимен, хлебосолен, заботлив. Умеет интересно и наполнено проводить свободное время: ходить в кино, театры, на концерты, часто бываете в гостях. Любит приятные поездки и путешествия. Не прочь провести время в веселых, шумных компаниях, любит праздники и застолья. Нравится дарить подарки, доставлять людям радость.

Основная проблема — неумение распорядиться своим временем в повседневных делах. Слишком тороплив, часто суетлив, ни на что не хватает времени. Утопает в бесконечных делах и заботах, часто забывая о главном.

## **2. Тест коммуникативно-организаторские способности**

Тест используется для определения коммуникативных и организаторских склонностей.

Нормой для руководителя считается 75% и 80% из 100% возможных.

**Коэффициенты коммуникативных и организаторских способностей – 65% и 90% соответственно.**

## **3. Тест «Конфликт»**

Тест используется для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению. Результатом теста является определение типичного поведения в конфликтной ситуации:

- **Тип поведения в конфликте кандидата – Сотрудничество.**

Когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

## **4. Тест «Профессиональная мотивация»**

Тестирование проводится для определения принадлежности к одному из пяти мотивационных типов личности: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный или смешение двух или более типов.

## Тип мотивации – Профессиональный.

При этом типе мотивации сотрудника очень интересует содержание работы (до такой степени, что не согласен на неинтересную работу, сколько бы за нее не платили), для самовыражения берется за трудные задания – для него важно профессиональное признание, но при этом считает важной свободу выражения в оперативных действиях.

Работник этого типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Эти работники предпочитают самостоятельность в работе и отличаются развитым профессиональным достоинством. Как правило, работник с профессиональным типом мотивации достаточно быстро становится лучшим специалистом в компании.

### Рекомендуемые наиболее действенные виды и формы стимулирования труда:

#### Стимулирование

Виды стимулирования	Профессиональный тип (ПР)
Негативные (наказания, угроза потери работы и т.п.)	запрещены
Денежные	применимы
Натуральные (покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.)	применимы при целевой договоренности
Моральные	применимы
Патернализм (забота о работнике)	запрещен
Организационные (содержание, условия и организация работы)	базовые
Карьера, развитие	базовые
Участие в совладении и управлении	применимы

#### Оплата труда.

Тип мотивации	Предпочтительная форма и особенности оплаты
ПР	Повременная (оклад, тариф), основанная на учете различий в уровне квалификации работников или в особенностях выполняемой работы (должности)

#### Ожидаемое трудовое поведение

Типы мотивации	Ожидаемое трудовое поведение		
	Функции	Инициатива	Дисциплина
ПР	расширение	высокая	средняя, со срывами*

\* Работник с развитым профессиональным типом мотивации отличается стремлением к высокому качеству результатов, в том числе и с возможным ущербом для сроков выполнения работы или для таких ее характеристик, которые он считает не очень важными с профессиональной точки зрения

#### Обучение

Типы мотивации	Карьерные ориентации		Отношение к обучению
	Ради дела	Ради власти	
ПР	высокие	отсутствуют	активное, позитивное

#### Ожидаемые лидерские данные и отношения с коллегами

Типы мотивации	Лидерские данные	Отношения с другими работниками
ПР	средние	доброжелательные или нейтральные, реже – напряженные**

\*\* Здесь напряженность в отношениях может вызываться тем, что работник с профессиональным типом предъявляет к окружающим такие же высокие требования, как к себе, и раздражается, когда окружающие этим требованиям не соответствуют: «... Сами не хотят пошевелить ни одной извилиной, а ко мне каждые полчаса бегают!»