

ЭРА

# ОТЧЕТ

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

Настоящий отчет подлежит хранению и использованию в соответствии с требованиями о защите персональных данных и является достоверным в течение двух лет

ЛОГИН: логин

ДАТА: 29.05.2024

## Общая информация об отчёте



Данный отчёт составлен на основе Ваших ответов, полученных в результате прохождения опросника «Личностные черты».

**Личностная черта – предрасположенность вести себя определённым образом в большинстве ситуаций.** Каждый человек обладает уникальной комбинацией личностных черт, которые относительно устойчиво проявляются в течение его жизни.

В отчёте содержится полезная информация о Ваших привычных моделях поведения, которые через личностные черты определяют Ваш личностный потенциал.

**Цель отчёта – помочь Вам сформировать системный портрет Ваших сильных сторон и зон роста.** Полученную информацию Вы можете использовать для планирования собственного развития.

## ШКАЛА РЕЗУЛЬТАТОВ

Ваши ответы обработаны по специальному математическому алгоритму, прошли сравнение с нормативной выборкой бизнес-лидеров из отечественных и зарубежных компаний, работающих на российском рынке, и представлены в стандартизированной шкале стенов\*.

Таким образом, показатели по каждой шкале отражают, насколько ярко проявлены те или иные характеристики относительно других людей.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>ЗОНА ЯРКО ПРОЯВЛЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ</b>			<b>ЗОНА СРЕДНИХ РЕЗУЛЬТАТОВ</b>				<b>ЗОНА ЯРКО ПРОЯВЛЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ</b>		
Черта выражена у Вас сильнее, чем у большинства людей			Черта выражена у Вас примерно на том же уровне, что и у большинства людей				Черта выражена у Вас сильнее, чем у большинства людей		

\* Стен – это система измерения, состоящая из 10 равных частей. Интервалы, близкие к крайним значениям, свидетельствуют о выраженности той или иной личностной характеристики

# ПРАВИЛА РАБОТЫ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПРОСНИКА

## 1 При прочтении отчёта преимущественно обращайтесь внимание на низкие и высокие результаты,

так как они свидетельствуют о том, насколько ярко проявлена та или иная характеристика в Вашей структуре личности

## 2 Помните, что нет «хороших» и «плохих» результатов

Высокие или низкие значения опросника всегда имеют свои достоинства и недостатки, поэтому при оценке результатов очень важно исходить из специфики бизнеса и функционального направления, в котором Вы работаете

## 3 Ваши личностные черты – относительно устойчивые личностные особенности, проявляющиеся в большинстве ситуаций

Однако иногда на первый план могут выходить ситуационные факторы, заставляющие Вас действовать иным образом

## 4 Важно помнить, что развитие и изменение своих личностных черт требует долгой и упорной работы над собой

Очень часто нам сложно изменить привычные модели поведения, мы всегда склонны возвращаться к тому, что для нас привычно.

Для того чтобы работа над собой дала ощутимые результаты, необходимо составить индивидуальный план развития, который будет включать в себя меню развивающих действий нескольких типов: теоретическое обучение; развитие на рабочем месте; обучение на опыте других

**Опросник «Личностные черты» базируется на современных исследованиях в области теории личности** и имеет прочную научную основу для понимания индивидуальных различий людей как в рабочей сфере, так и в повседневной жизни. Личностные черты с высокой долей вероятности прогнозируют успех деятельности человека на разных должностях.

Ниже приведены определения шкал опросника «Личностные черты».

Значения низкого  
полюса черты



Значения высокого  
полюса черты

эмоционально восприимчив  
и чувствителен, проявляет  
высокую бдительность  
к признакам опасности

### СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ

Эмоциональная стабильность  
человека и способность быстро  
адаптироваться к стрессовым  
ситуациям

уравновешен, мало подвержен  
эмоциям и устойчив к высоким  
рабочим нагрузкам

независим от окружающих,  
отстаивает свою точку зрения  
и способен принимать абсолютно  
объективные решения

### СОТРУДНИЧЕСТВО

Умение человека выстраивать  
и поддерживать взаимоотношения  
с другими людьми

тактичный, снисходителен  
к ошибкам окружающих  
и ориентирован  
на сотрудничество

спокоен, сдержан, не нуждается  
во внешней стимуляции

### ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Ориентация человека  
на взаимодействие с окружающими  
и то, насколько он уверенно  
чувствует себя на публике

активный, общительный,  
уверен в себе, предпочитает  
находиться в постоянном  
контакте с окружающими

проявляет высокую гибкость,  
умеет легко перестраивать  
своё поведение при изменении  
обстоятельств

### ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

Ориентация человека  
на структурирование  
своей деятельности

организован и очень  
дисциплинирован, упорно  
работающий для достижения  
результатов с высоким уровнем  
качества

ориентирован на приземлённые  
вещи и способен давать  
прагматичную оценку  
идеям и решениям

### НОВАТОРСТВО

Ориентация человека  
на преобразование, открытость  
новому опыту и любознательность

вдохновляются творчеством,  
проявляют интерес к необычным  
идеям и людям, способны  
находить нестандартные решения

умеет добиваться от людей  
желаемого результата, заботится  
о своей личной выгоде

### ИСКРЕННОСТЬ

Стремление человека быть  
искренним и естественным  
в отношениях с другими людьми

скромный, стремится быть  
честными во взаимоотношениях  
с окружающими, не заинтересован  
в богатстве и высоком социальном  
статусе

# РЕЗУЛЬТАТЫ



Профиль результатов наглядно отражает Ваш портрет личностных черт



# КРАТКИЕ ВЫВОДЫ О ВАШЕМ ЛИЧНОСТНОМ ПРОФИЛЕ

На основе Ваших ответов по опроснику «Личностные черты» сформирован краткий портрет Вашей личности.

## СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Вы обладаете высокой чувствительностью к рискам и ранним предвестникам опасности. Склонны оценивать своё поведение и поступки. Осознаете свои зоны роста
- Вы ориентированы на построение отношений. Не замалчиваете проблемы, при необходимости занимаете твердую позицию и отстаиваете свою точку зрения
- Вы умеете внимательно слушать других. Продуктивно работаете как самостоятельно, так и в команде
- Вы дисциплинированный и надежный сотрудник. Умеете балансировать скорость и качество выполнения работы
- Вы умеете балансировать проверенные и новые способы решения задач. Поддерживаете изменения, приносящие пользу для бизнеса
- Вы выстраиваете отношения, основанные на принципах искренности. При необходимости умеете находить подход к окружающим для достижения своих целей

## ПОТРЕБНОСТИ В РАЗВИТИИ

- Вы напряжены и излишне самокритичны
- Легко можете раздражаться
- Серьёзные рабочие нагрузки выбивают Вас из колеи
- Болезненно можете воспринимать критику

# ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

## СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ

Шкала оценивает эмоциональную стабильность человека и способность быстро адаптироваться к стрессовым ситуациям. Высокий полюс черты проявляется в уравновешенности и стрессоустойчивости, низкий полюс черты – в эмоциональной нестабильности и повышенной тревожности.

3

На основе сравнительного анализа Ваших результатов и результатов других лидеров можно предположить, что Вы человек очень чувствительный и склонный постоянно переживать из-за происходящих событий как в жизни, так и на работе.

Вы более ранимы, чем большинство людей, и нуждаетесь в поддержке окружающих. Довольно часто Вам бывает трудно справиться со своими эмоциями. Вы долго помните об ошибках прошлого. В работе для Вас характерны взлёты и падения работоспособности и продуктивности. Высокие рабочие нагрузки и непредвиденные обстоятельства выбивают Вас из колеи.

Вместе с тем Вы готовы слышать и принимать обратную связь от окружающих. Вы ориентированы на самосовершенствование и развитие.

### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

- Авралы и работа под давлением нарушают Ваше ресурсное состояние, помните об этом и тщательно планируйте свою нагрузку. Внимательно следите за своим состоянием и при первых признаках стресса старайтесь брать паузы для отдыха, чтобы восстановить силы и не уйти в состояние хронического стресса.
- Осваивайте техники совладания со стрессом и эмоциями (аутогенные тренировки, мышечные релаксации, техники дыхания). Постарайтесь завести хобби, требующее двигательной активности (фитнес, танцы, бег, и т. п.), для повышения Вашей физической выносливости.
- Довольно часто Вы тревожитесь о событиях, которые не имеют под собой весомого основания для тревоги, Вы склонны фантазировать и приписывать людям Ваши опасения и страхи. Старайтесь учиться отделять действительно значимое от несущественного. Не позволяйте себе беспокоиться по пустякам – решайте проблемы по мере их поступления.
- Учитесь больше замечать в ситуациях возможности, нежели ограничения. Фокусируйтесь на позитивном. Ошибки – тот опыт, который позволяет Вам совершенствоваться профессионально и расти лично. Рассматривайте обратную связь не как критику, а как возможность для совершенствования.
- Окружайте себя людьми, которые обладают более высокой стрессоустойчивостью, которые смогут Вас поддержать и вселить в Вас уверенность в завтрашнем дне.

# ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

## СОТРУДНИЧЕСТВО

Шкала оценивает умение человека выстраивать и поддерживать взаимоотношения с другими людьми. Высокий полюс черты проявляется в стремлении к кооперации, низкий полюс черты – в ориентации на независимость.



На основе сравнительного анализа Ваших результатов и результатов других лидеров можно предположить, что Вы в равной степени ориентированы на построение хороших отношений в коллективе и на достижение результатов.

Вы доброжелательный и приятный в общении человек, готовый при необходимости отстаивать свою позицию. Вы достаточно хорошо разбираетесь в людях и точно считываете их эмоциональные состояния. Вы стараетесь сглаживать острые углы, вместе с тем можете пойти на обострение конфликта в ситуациях, где это оправданно. Обычно Вы терпимы к ошибкам окружающих людей, но не позволяете им пользоваться Вашим хорошим отношением. Если потребуются, Вы готовы пойти на непопулярные меры и жёсткие решения в отношении людей.

### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

- Проанализируйте, как Вы обычно действуете в конфликтной ситуации с разными типами сотрудников. Старайтесь использовать жёсткий стиль взаимодействия только в исключительных ситуациях.
- Повышайте свой уровень эмоциональной компетентности: в процессе взаимодействия внимательно следите за эмоциональной реакцией собеседника, запрашивайте у него обратную связь о его состоянии и чувствах для своевременной коррекции своего стиля поведения.
- Учитесь использовать критику как инструмент управленческой деятельности, опираясь на принципы конструктивной критики подчинённых. Критикуйте своевременно, «с глаза на глаз», подвергая критике результат и способы его достижения, а не индивидуальность исполнителя.
- На регулярной основе оценивайте стиль взаимодействия Ваших сотрудников. Не допускайте в коллективе неконструктивного поведения по отношению друг к другу и к клиентам. При возникновении подобных ситуаций незамедлительно предоставляйте окружающим обратную связь.



# ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

## ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

Шкала оценивает ориентацию человека на взаимодействие с окружающими и показывает, насколько он уверенно чувствует себя на публике. Высокий полюс черты проявляется в общительности, низкий полюс черты – в сдержанности и спокойствии.



На основе сравнительного анализа ваших результатов с другими лидерами можно предположить, что вы – умеренно общительный человек. Вы одинаково эффективно работаете как самостоятельно, так и в команде. Вы – внимательный собеседник, который легко может поддержать разговор даже с незнакомыми людьми.

При необходимости вы можете выступить перед публикой или провести встречу, при этом вы не стремитесь быть в центре внимания.

Вместе с тем иногда вы испытываете потребность в том, чтобы остаться наедине с собой и отдохнуть от взаимодействия с окружающими вас людьми.

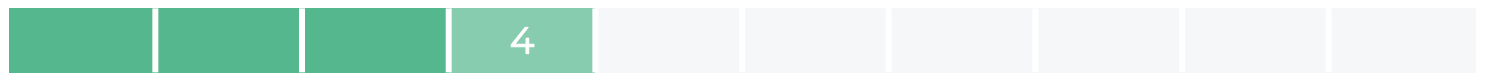
### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

- Работая в команде, следите за включенностью ваших сотрудников в единое коммуникационное поле. Предоставляйте всем участникам команды возможность высказаться в ходе группового обсуждения – обращайтесь адресно и просите высказывать свое мнение «по кругу».
- В целом, ваши коммуникативные навыки позволяют вам выстраивать и поддерживать контакты. Однако в некоторых ситуациях вы теряете контроль над беседой. Определите, с какими типами собеседников вам сложнее всего общаться. Проанализируйте, почему вам не удастся выстроить эффективное взаимодействие.
- Проявляйте внимание и интерес к членам команды. Старайтесь лучше узнать ваших сотрудников не только с деловой, но и личной стороны. Организуйте совместные неформальные мероприятия. Это поможет улучшить атмосферу в вашей команде и повысить вовлеченность сотрудников в достижение результата.
- Помогайте менее общительным сотрудникам выстраивать контакты и налаживать взаимодействия с другими департаментами. Запрашивайте у них, какая поддержка им будет полезна. Следите за тем, чтобы не возникали коммуникационные разрывы.

# ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

## ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

Шкала оценивает ориентацию человека на структурирование своей деятельности. Высокий полюс черты проявляется в самоконтроле и стремлении упорядочить свою деятельность, низкий полюс черты – в импульсивности и гибкости.



На основе сравнительного анализа Ваших результатов и результатов других лидеров можно предположить, что Вы способны тщательно планировать свою работу и при необходимости гибко меняете свои планы в зависимости от меняющихся обстоятельств.

Вам свойственен самоконтроль и самодисциплина, однако иногда Вы позволяете себе быть непредсказуемым и импульсивным в делах и поступках. Вы умеете поддерживать работу на высоком уровне качества без ущерба для сроков. При необходимости Вы делегируете задачи.

В целом Вы принимаете правила игры и действуете в соответствии с процедурами и стандартами до тех пор, пока видите в этом целесообразность и выгоду.

### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

- Старайтесь быть последовательным в соблюдении правил и стандартов качества – обозначьте конкретные условия, при которых правила и стандарты могут быть отведены на второй план, и наоборот, в каких ситуациях ни в коем случае нельзя их нарушать. Иначе Ваши сотрудники будут вольно трактовать необходимость соблюдения правил и будут действовать так, как им выгодно.
- Старайтесь не впадать в крайности и удерживайте баланс между тщательным планированием и импровизацией. Не позволяйте себе расслабляться там, где необходимо формировать однозначную и чёткую позицию. И наоборот, не стоит формировать подробный план, когда необходимо действовать гибко.
- Помогайте Вашим сотрудникам разрабатывать планы, соответствующие условиям ситуации. При необходимости следите за тем, чтобы в Вашей команде осуществлялся процесс приоритизации задач и делегирования ответственности.

# ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

## НОВАТОРСТВО

Шкала оценивает ориентацию человека на преобразования, открытость новому опыту и любознательность. Высокий полюс черты проявляется в оригинальности мышления, низкий полюс черты – в практичности.



На основе сравнительного анализа Ваших результатов и результатов других лидеров можно предположить, что Вы человек, способный предлагать новые идеи, которые будут приносить практическую пользу для бизнеса. Вы умеете ценить существующие наработки и проверенные инструменты, однако готовы поддержать инновации. Вы в равной степени уделяете внимание как стратегическим, так и операционным вопросам. Вы проявляете интерес к искусству, вместе с тем это не является ключевым Вашим увлечением.

### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

- Расширьте кругозор Ваших интересов. Уделяйте внимание разнообразным источникам информации, чтобы оставаться в курсе событий, происходящих в мире бизнеса и технологий. Выясните, на какие источники ориентируются Ваши коллеги и руководитель.
- Регулярно запрашивайте обратную связь от руководителя о том, насколько хорошо Вам удаётся использовать передовые инструменты и технологии работы, находить новые возможности для ведения бизнеса.
- Совершенствуйте свои навыки проведения изменений. Проанализируйте способы и методы работы, которые используют Ваши коллеги, определите, что из этого Вы могли бы использовать в своей работе.
- Если Вы сомневаетесь в целесообразности нововведения, то проанализируйте ситуацию с точки зрения возможных рисков, их вероятности и масштаба последствий. Определите план мероприятий при возникновении каждого риска.

# ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПО ШКАЛАМ

## ИСКРЕННОСТЬ

Шкала оценивает стремление человека быть искренним и естественным в отношениях с другими людьми. Высокий полюс черты проявляется в скромности и искренности по отношению к людям, низкий полюс черты – в ориентации на собственные интересы и выгоду.



На основе сравнительного анализа Ваших результатов и результатов других лидеров можно предположить, что обычно Вы выстраиваете отношения на принципах искренности, однако при необходимости готовы говорить людям то, что они хотят услышать, чтобы добиться их благосклонности.

В некоторых ситуациях Вы можете воспользоваться ошибками других для достижения собственной выгоды. В целом Вы не считаете, что заслуживаете особого отношения, однако Вы не против иметь привилегии. Вас впечатляют предметы роскоши и высокого социального статуса, однако это не является Вашим приоритетом в жизни.

### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

- Старайтесь быть искренним и не заискивайте с окружающими, даже если это самый быстрый способ достичь Ваших целей. Если Вам нужна помощь от человека, то учитесь говорить это напрямую. Окружающие оценят Вашу открытость.
- Поощряйте искренность среди Вашей команды. Если понимаете, что сотрудники пытаются Вам угодить, давайте им обратную связь. Не поощряйте в команде такое поведение и не оставляйте его без внимания.
- Развивайте Ваши переговорные навыки и расширяйте арсенал экологичных способов влияния на собеседников.
- Регулярно запрашивайте у окружающих обратную связь о том, как они воспринимают Ваше поведение. Учитесь корректировать свои привычные модели поведения.