



МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР ОЦЕНКИ
И РАЗВИТИЯ

ИНТЕРПРЕТАЦИОННЫЙ ОТЧЕТ

Сильные стороны, ограничения и ценности

Респондент: Иванов Иван

HF000001

Дата: 22.02.2019

ВВЕДЕНИЕ

Данный отчет объединяет ваши результаты по трём опросникам Hogan: Личностный опросник (HPI), Опросник развития (HDS) и Опросник ценностей (MVPI). Отчет состоит из четырех частей: (1) Введение, общая информация о шкалах опросников Hogan и рекомендации по работе с отчетом, (2) Сводные результаты и график по опросникам HPI, HDS, MVPI, (3) Сильные стороны и ограничения (опросник HPI), (4) Поведение в стрессе: ограничения и риски (опросник HDS), (5) Ценности и мотиваторы (опросник MVPI).

Опросник HPI оценивает сильные стороны человека, проявляемые в поведении. Эти качества важны для формирования первого впечатления о человеке, они также определяют репутацию, которую человек будет создавать среди своих коллег.

Опросник HDS оценивает тенденции поведения, которые деструктивно влияют на эффективность человека. Такое поведение обычно проявляется, когда человек напряжён, устал, морально подавлен, находится в ситуации стресса или чувствует себя неуверенно.

Опросник MVPI выявляет ключевые мотивы, ценности и предпочтения человека, являющиеся внутренними мотиваторами – важными факторами, определяющими стремления и желания

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОТЧЕТОМ

Данный отчет есть краткое и достоверное, вместе с тем глубинное изложение ваших сильных сторон, ограничений, мотивации и ценностей. Отчет может помочь вам осознать ваш лидерский потенциал и возможные препятствия на пути к его реализации.

Во время изучения отчёта помните:

- (1) Не каждое прочитанное утверждение может совпадать с вашей самооценкой - тем, как вы думаете о самом себе.
- (2) У каждого человека есть свои сильные стороны и ограничения. Поэтому и высокие, и низкие результаты имеют свои определённые поведенческие последствия
- (3) Вы можете заметить в отчете небольшие расхождения. Чаще всего причина в том, что отчет содержит информацию по оценке личности с двух сторон: видимая, яркая сторона личности - и так называемая "тёмная" сторона личности, деструкторы - качества, проявляемые в стрессовых ситуациях, когда поведение менее осознаваемо самим человеком. Постарайтесь вынести из отчета общие положения, не зацикливайтесь на каких-либо конкретных утверждениях, которые, как вам кажется с первого взгляда, не имеют к вам никакого отношения.

Данный отчет может быть использован вами для самых разных целей, в том числе как:

- (1) обзор качества выстраиваемых вами отношений с другими людьми, приоритетов и предпочтений в управленческой работе
- (2) информация к размышлению о вашем потенциальном непродуктивном поведении, барьерах эффективности и рисках при развитии карьеры
- (3) оценка совместимости ваших ценностей и ценностей организации, где вы работаете на данный момент

Рекомендация к самостоятельной интерпретации результатов: анализируйте результаты с точки зрения вашего организационного контекста, а не с точки зрения лексических ярлыков. В этом случае информация, изложенная в данном отчете, будет полезна и поможет вам найти ответы на интересующие вопросы.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НРІ		
0-35	36-64	65 -100
Область низких значений	Область средних значений	Область высоких значений

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ НDS			
10-39	40-69	70-89	90-100
Область отсутствия риска	Область низкого риска	Область умеренного риска	Область высокого риска

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ MVPI		
0-35	36-64	65 -100
Область низких значений	Область средних значений	Область высоких значений

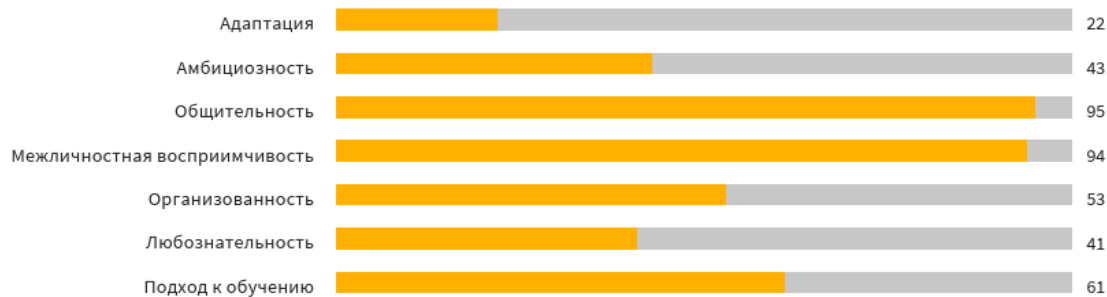
ШКАЛЫ ОПРОСНИКОВ HOGAN

HPI – HOGAN PERSONALITY INVENTORY	
Адаптация	Оценивает способность человека справляться со стрессом, управлять эмоциями и конструктивно воспринимать обратную связь. Люди с высокими результатами спокойные, уравновешенные и стрессоустойчивые. Люди с низкими результатами нервные, критично настроенные, тревожные.
Амбициозность	Оценивает лидерские качества, энтузиазм, энергичность, инициативность. Люди с высокими результатами трудолюбивые, амбициозные, стремятся достичь успеха. Люди с низкими результатами не уверены в себе, не заинтересованы в развитии своей карьеры.
Общительность	Оценивает потребность в общении с другими людьми, насколько человек выглядит уверенным при взаимодействии с другими людьми. Люди с высокими результатами яркие, общительные. Люди с низкими результатами закрытые, необщительные.
Межличностная восприимчивость	Оценивает доброжелательность, отзывчивость, тактичность и дипломатичность. Люди с высокими результатами мягкие, добрые, дипломатичные. Люди с низкими результатами прямолинейные, резкие, независимые.
Организованность	Оценивает добросовестность, способность человека следовать правилам и процедурам. Люди с высокими результатами организованные, надёжные, ответственные. Люди с низкими результатами гибкие, импульсивные, склонные нарушать правила.
Любознательность	Оценивает любознательность, креативность, открытость новому опыту и идеям. Люди с высокими результатами мыслят широко, однако не могут заниматься рутинной работой. Люди с низкими результатами практичные, прагматичные, используют проверенные методы решения задач.
Подход к обучению	Оценивает то, как человек обучается и какими способами предпочитает получать новые знания. Люди с высокими результатами ориентированы на развитие, много читают. Люди с низкими результатами предпочитают учиться на практике.
HDS – HOGAN DEVELOPMENT SURVEY	
Эмоциональный	О тех, кто с избыточным энтузиазмом относится к людям, загорается проектами, а затем быстро остывает. Результат: эмоциональная нестабильность и переменчивость
Скептический	О тех, кто может чувствовать скрытые мотивы других, но при этом циничен и болезненно восприимчив к критике. Результат: мнительность и скептицизм
Осторожный	О тех, кто переживает о том, что думают окружающие. Результат: сопротивление переменам и нежелание идти на риск.
Сам в себе	О тех, кто замыкается в себе и безразличен к чувствам окружающих. Результат: отсутствие конструктивных коммуникаций.
Сам по себе	О тех, кто игнорирует запросы других людей и раздражается, если те проявляют настойчивость. Результат: упрямство, нежелание сотрудничать.
Самоуверенный	О тех, у кого завышенные представления о собственной компетентности и значимости. Результат: неспособность признавать собственные ошибки и агрессия.
Увлекающийся	О тех, кто ищет острых ощущений, манипулирует другими и готов идти на риск. Результат: неспособность сдерживать обещания и учиться на ошибках.
Театральный	О тех, кто стремится быть эффективным на публике и привлекает к себе внимание окружающих. Результат: избыточное желание быть в центре внимания и неспособность фокусироваться на задаче.
С богатым воображением	О тех, кто мыслит и действует неординарным и эксцентричным образом. Результат: высокий уровень креативности, непрактичные и нереалистичные идеи.
Прилежный	О тех, кто склонен к перфекционизму; добросовестные и педантичные; им сложно угодить. Результат: тенденция критиковать и неспособность делегировать.
Исполненный сознания долга	О тех, кто во всём соглашается с руководством и не склонен действовать самостоятельно. Результат: неспособность высказывать своё мнение и отстаивать интересы перед руководством.
MVPI – MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY	
Признание	Люди с низкими результатами безразличны к публичному признанию. Люди с высокими результатами стремятся выделиться и быть в центре внимания и получить похвалу.
Власть	Люди с низкими результатами не хотят брать на себя ответственность. Люди с высокими результатами нацелены на результат, хотят занимать руководящие позиции.
Жажда наслаждений	Люди с низкими результатами дисциплинированы, ответственные, много работают. Люди с высокими результатами стремятся к балансу работы и личной жизни.
Альтруизм	Люди с низкими результатами верят в то, что люди должны полагаться только на собственные силы. Люди с высокими результатами готовы безвозмездно помогать другим.
Причастность	Люди с низкими результатами предпочитают работать индивидуально. Люди с высокими результатами испытывают потребность в социальных контактах и признании.
Традиционализм	Люди с низкими результатами демократичны, они открыты новому. Люди с высоким результатами предпочитают иерархическую систему и традиционные схемы работы.
Безопасность	Люди с низкими результатами легко относятся к рискованным и неоднозначным ситуациям. Люди с высокими результатами ценят предсказуемость, стабильность, гарантии рабочего места.
Коммерция	Люди с низкими результатами имеют скромные финансовые амбиции. Люди с высокими результатами сильно ориентированы на зарабатывание денег для себя и организации.
Эстетика	Люди с низкими результатами больше заботятся об функциональной стороне работы. Люди с высокими результатами стремятся к креативному, эстетическому самовыражению.
Наука	Люди с низкими результатами принимают решения, основываясь на своей интуиции и прошлом опыте; Люди с высокими результатами принимают обдуманные решения, основанные на аналитических данных.

ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТА

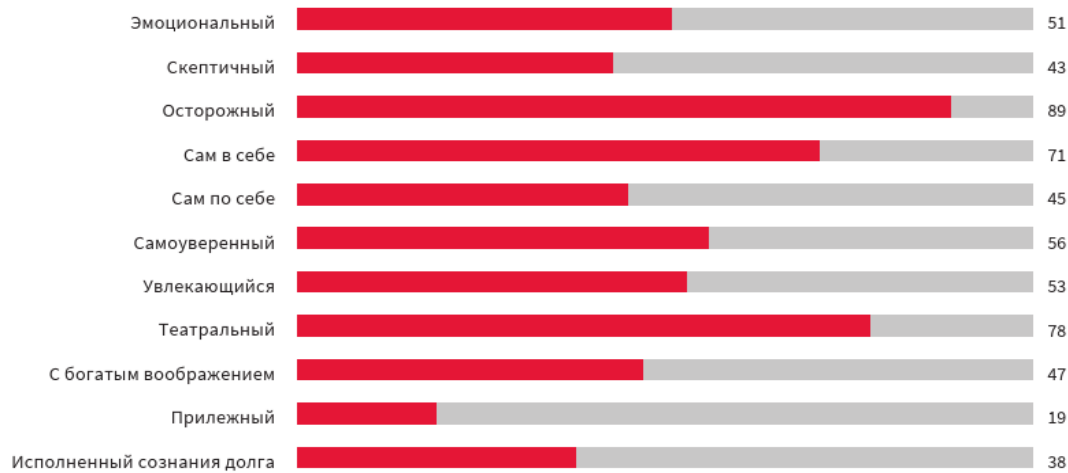
HPI

Hogan Personality Inventory



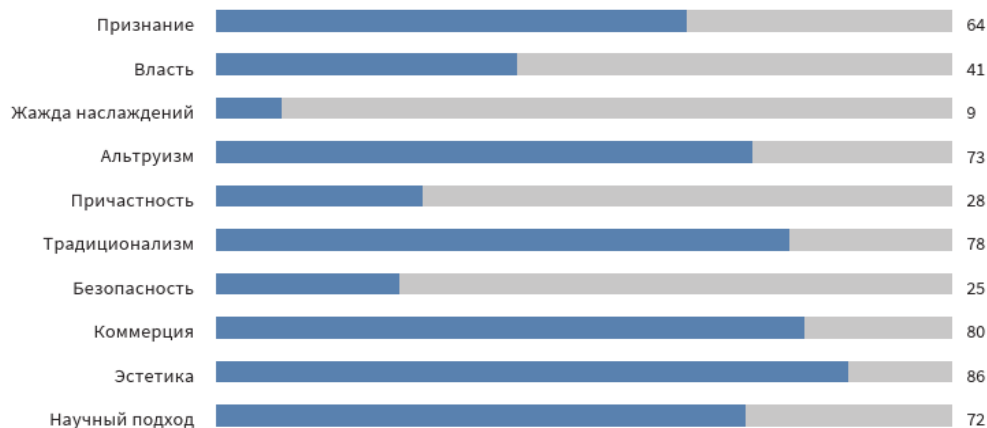
HDS

Hogan Development Survey



MVPI

Motives, Values, Preferences Inventory



Валидность:



Социальная желательность:



СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

Открыт к обратной связи и готов корректировать свою работу и поведение. Болеет душой и сердцем за работу, переживая за качество и сроки её выполнения. Предъявляет крайне высокие требования к себе: редко бывает доволен результатами своей работы, поэтому старается выносить уроки из полученного опыта, анализирует ошибки и прошлые решения, выявляет зоны и приоритеты для своего развития и повышения личной эффективности.

Обладает амбициями и лидерскими качествами, при этом умеет поддерживать необходимый баланс между сотрудничеством с коллегами и здоровой конкуренцией внутри команды. Ориентирован на результат, готов браться за сложные задачи, которые ставит перед ним руководство. Трезво оценивает свои способности и компетентность. Предпочитает держаться в стороне от политической борьбы за власть, влияние, ресурсы. Ориентирован на работу, где можно применить свои сильные стороны. Стремится брать на себя управление проектами, людьми и ресурсами. Проявляет решительность в ситуациях соперничества. На публике, в обществе незнакомых людей чувствует себя уверенно, стремится управлять группой и впечатлением.

Общительный, заметный и коммуникабельный человек. Ориентирован на управление деловыми связями, стремится взаимодействовать с людьми. Проактивный коммуникатор, энергичен, открыт, легко устанавливает контакт с новыми людьми. Готов поддерживать формальные и неформальные контакты. Чувствует себя комфортно в центре внимания и на позициях, предполагающих регулярное взаимодействие с большим количеством людей. Убедителен в общении, производит отличное первое впечатление. Регулярно дает сотрудникам обратную связь. Охотно выступает на публике. Получает удовольствие от присутствия на публичных мероприятиях. Получает удовольствие от работы в больших коллективах. Обладает хорошим чувством юмора, обаятелен.

Стремится общаться вежливо, корректно. Открыт, с удовольствием общается с другими людьми. Добродушен и легок в общении. Проявляет эмпатию, заботиться о чувствах и эмоциях других.

Стремится следовать правилам и процедурам, но при необходимости способен проявлять гибкость и вносить корректировки в намеченный план действий. Удерживает баланс между следованием правилам и достижением результатов, между скоростью и качеством своей работы. Стремится к тому, чтобы работа была выполнена на должном уровне и в срок. Производит впечатление надёжного, ответственного и трудолюбивого человека, внимательного к деталям, тщательно планирующего свой рабочий день. Старается заранее просчитывать время, этапы, кадры и ресурсы, необходимые для выполнения работы. Способен эффективно делегировать задачи и расставлять приоритеты. Старается прогнозировать возможные последствия принимаемых решений. Действует обдуманно, осторожно.

Обладает широким кругозором. Креативен, открыт к новым идеям, умеет использовать свой творческий потенциал для решения практических задач. Обладая способностью вносить ценный вклад в выработку и реализацию стратегии, предпочитает фокусироваться на тактических задачах. Способен гибко подходить к решению вопросов, предлагать нестандартные идеи и решения. Заинтересован в генерации новых идей и решений.

Интерпретационный отчет

Демонстрирует эрудицию, широкий круг интересов и увлечений. Испытывает постоянную потребность в получении новых знаний. Стремится использовать возможности для получения новых знаний и развития компетенций. Поощряет стремление к развитию у других. Старается быть в курсе новинок и тенденций бизнеса. Демонстрирует здоровый прагматизм в ходе обучения, нацелен на использование новых навыков и компетенций на практике.

ОГРАНИЧЕНИЯ

Чувствителен к стрессу и внешнему давлению. Может быть раздражительным, пессимистично настроенным, изменчивым. В сложных ситуациях с трудом сохраняет позитивный настрой. Легко поддается переменам в настроении. Внутренне переживает, если что-то идет не так и время от времени испытывает сильное эмоциональное напряжение. Может вести себя импульсивно, не успевает отслеживать перемены в своём настроении и контролировать негативное отношение к другим людям. Ошибки окружающих и рабочие неурядицы способны вывести его из равновесия. Может воспринимать обратную связь как критику в свой адрес. Проявляет склонность к излишней рефлексии и внутренним сомнениям. Может значительно снижать эффективность и рабочую продуктивность под влиянием эмоций. Может демонстрировать несогласие с мнением руководства. Во многих ситуациях производит впечатление эмоционального человека. В сложных ситуациях может демонстрировать недостаточную уверенность в своих силах, требовать поддержки.

Может по степени важности приравнивать социальную активность к выполнению рабочих задач. Стремится быть максимально доступным, вследствие чего тратит слишком много физических и эмоциональных сил на общение с другими людьми. Любит быть в центре внимания, охотно выступает на совещаниях, дает комментарии по многим вопросам, чем может вызывать раздражение у коллег. Склонен перебивать других, слушать выборочно, отвлекаться и менять темы при обсуждении рабочих вопросов. Своей энергичностью и активностью может подавлять коллег и подчиненных.

Дорожит отношениями с окружающими, вследствие чего имеет склонность обещать больше, чем способен выполнить. Может закрывать глаза на ошибки окружающих и уходить от решения вопросов, затрагивающих низкую эффективность в работе. Может прощать сотрудникам неудачи и погрешности в работе, чтобы не портить с ними отношения. Не идёт на конфликт даже тогда, когда он целесообразен. Не всегда может своевременно объективно предоставлять обратную связь. Избегает принимать жёсткие решения в отношении подчинённых. Может затягивать с решением неудобных вопросов, связанных с наймом, увольнением, оценкой эффективности сотрудников, компенсациями и т.д. Сотрудники любят такого руководителя и доверяют ему, но иногда могут пользоваться его добротой в своих целях.

ПОВЕДЕНИЕ В СТРЕССЕ

Позитивные индикаторы

Сохраняет спокойствие в экстренных ситуациях. Обычно пребывает в хорошем настроении. Полон здорового энтузиазма. В основном доводит все до конца. Может быть эмоциональным в ситуациях сильного стресса, но быстро берет эмоции под контроль. Стресс, давление, могут оказывать незначительное влияние на результативность и работоспособность. Уравновешенный, уверенный в себе, привыкший следовать собственным убеждениям; не склонен переживать и сожалеть о прошлых ошибках.

Проявляет стремление к взаимодействию с другими на основе доверия и уважения. Открыт к обратной связи, не занимает оборонительной позиции, не воспринимает замечания как личную угрозу. Открыт, стремится не участвовать в политике и офисных интригах. Отзывчивый, легко прощает обиды; окружающие могут пользоваться этими качествами в своих интересах.

Выстраивает честные и искренние взаимоотношения с коллегами, открыт для обратной связи. Относится с уважением к корпоративной политике, правилам и процедурам компании, поддерживает высшее руководство. Готов оказать помощь, когда просят об этом.

Адекватно оценивает свои способности и возможности. Открыт для обратной связи и критики в свой адрес. Готов принять на себя ответственность. Ставит перед собой разумные карьерные цели. Энергичен, напорист. Ассертивно излагает собственное мнение, готов конструктивно отстаивать свою позицию. Реально оценивает свои возможности.

Демонстрирует высокую надежность и самодисциплину. Стремится держать слово, выполнять взятые обязательства и данные обещания. Оценивает риски, редко идет на ненужный, необдуманный риск. Думает, анализирует ситуацию, планирует действия перед тем, как действовать. Надежен, серьезен, предсказуем.

Принимает практичные и здравые решения. Общается в доступной для окружающих и адекватной манере. Последователен в своих рассуждениях и действиях. Следует установленным в компании правилам, но открыт к обсуждению новых идей. Серьезно относится к своей работе, дисциплинирован, демонстрирует постоянство. Восприимчив к мнению окружающих.

Охотно делегирует задачи и ответственность другим. Стремится понять потребности других. Не является педантом в отношении правил, может проявить гибкость и изменить привычный порядок выполнения работы. Гибкий, способен эффективно работать в обстановке неопределенности.

Демонстрирует независимость, уверенность в себе и своих возможностях. Принимает решения быстро, оперативно, не нуждается в обязательном одобрении со стороны вышестоящего руководства. Проявляет стойкость, не боится задавать начальству неудобные вопросы. Готов отстаивать права своих подчиненных перед руководством. Смелый, готовый высказывать свое мнение перед лицом руководства.

ПОВЕДЕНИЕ В СТРЕССЕ

Деструкторы и риски

В сложных ситуациях проявляет неуверенность, нерешительность. Излишне осторожен, консервативен, боится совершать ошибки. Чувствителен к критике. Старается избегать ситуаций, в которых необходимо принимать смелые и рискованные решения. Принимает решения медленно. Стремится принимать наиболее безопасные решения. Старается не высказывать спорные идеи, так как опасается критики со стороны окружающих. Проявляет чрезмерную осмотрительность и осторожность при оценке рисков, поэтому иногда может упускать перспективные возможности. Боится возможной критики за ошибки, в результате не любит действовать или принимать решения самостоятельно; со стороны может казаться нерешительным.

Закрит и необщителен. Не любит работать в команде и встречаться с новыми людьми. Может замыкаться в себе, неожиданно дистанцироваться от людей. Имеет склонность прекращать общение при первых признаках давления со стороны окружающих. Ценит сдержанность и стойкость. Редко участвует в обсуждениях или коллективной работе. Работает наиболее эффективно, когда никто не мешает. В целом не слишком ценит чувства других людей и полагает, что лучше руководствоваться исключительно доводами рассудка и логикой.

Использует обаяние, чтобы манипулировать людьми. Не испытывает по этому поводу сожалений. Может быть убедительным и интересным, но кажется неискренним.

Обладая развитыми коммуникативными навыками, способен захватывать внимание и производить сильное первое впечатление на окружающих. Склонен привлекать внимание других к своей личности. Может быть переменчивым, неорганизованным. В стрессовых ситуациях испытывает сложности с удержанием фокуса на задаче. Легко впадает в скуку, отвлекается, нуждается в постоянной подпитке интереса.

МОТИВАЦИЯ И ЦЕННОСТИ

ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В СТАТУСЕ

Предпочитает атмосферу, где есть возможность работать с другими. Испытывает дискомфорт при работе в отрыве от людей. Стремится к тому, чтобы персональные достижения были оценены по достоинству.

Берется за выполнение сложных проектов, фокусируется на управлении и достижении результата. Проявляет инициативу. Ищет возможности для развития карьеры. Испытывает гордость за свои достижения. Стремится быть успешным.

Предпочитает работать в сдержанной и ориентированной на результат атмосфере. Старается всегда поступать правильно, ведет себя деловито и немного отстраненно. Не желает расслабляться и отдыхать, если есть задачи, требующие личного участия и оперативного вмешательства. Может иметь проблемы с тем, чтобы отключаться от работы. Может пропагандировать трудоголизм.

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНТЕРЕСЫ

Предпочитает работу, связанную с оказанием помощи другим. Добродушен, идеалистичен. Обеспокоен вопросами справедливого отношения к сотрудникам. Стремится укреплять моральный дух в коллективе, поощряет открытое общение. Готов оказывать помощь даже в ущерб своим интересам. Ценит пользу и смысл.

Предпочитает работать самостоятельно, ценит личное время и пространство. Выбирает среду, где можно заниматься своими делами и решать личные проблемы. Не испытывает острой потребности в общении с другими, не стремится работать в команде. Ориентируется на работу, не предполагающую большое количество совещаний и встреч. Ценит независимость и самостоятельность.

Соблюдает стандарты, следует правилам и предпочитает стабильную и предсказуемую рабочую среду. Заботится о сохранении традиций компании, следует четким принципам. Иногда может слишком консервативно смотреть на вещи, проявлять излишнее упрямство и осторожность. Ценит порядок и принципиальность.

ФИНАНСОВЫЕ ИНТЕРЕСЫ

Предпочитает действовать независимо. Открыт для критики в свой адрес. Легко идет на риск и не склонен переживать по вопросам своей профессиональной защищенности. Стремится работать в среде, где ценятся инновации, предприимчивость и инициативность сотрудников, нестандартные решения.

Сосредоточен на увеличении прибыли и финансовом результате. Уделяет пристальное внимание вопросам льгот и компенсаций. Серьезно относится к работе, внимателен к деталям, когда это касается денег и финансовой выгоды. Фокусирует других на финансовых результатах. Оценивает себя и других с точки зрения уровня доходов.

СТИЛЬ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Ценит инновации. Может быстро терять интерес к проверенным технологиям и привычным стратегиям действий. Заботится о внешнем виде продукции, качестве, окружающей обстановке на рабочем месте. Стремится творчески подходить к решению вопросов.

Предпочитает работать с людьми с аналитическим складом ума. Не любит работать с людьми, принимающими скоропалительные решения без анализа информации. Отдает предпочтение фактам, а не интуиции при принятии решений. Ожидает от людей активного использования технологий. Ценит системный, обоснованный подход при решении проблем, долгосрочное планирование. Стремится быть в курсе инноваций и новых технологий.