

15FQ+

FIFTEEN FACTOR
QUESTIONNAIRE

Иван Иванов

14/11/2005

Это строго конфиденциальный отчет, который должен использоваться только под руководством сертифицированного специалиста. Информация, содержащаяся в отчете, может быть раскрыта только по служебной необходимости и с согласия респондента. Этот отчет должен рассматриваться в контексте другой имеющейся информации (например, информации об опыте работы, профессиональных интересах, навыках и способностях).

Краткое резюме

Потенциальные сильные стороны

- Может умело сглаживать межличностные конфликты.
- Стремится избегать принятия поспешных решений.
- Принимая решения, стремится быть рациональным и объективным.
- Может быть самодостаточным и не испытывать потребности в поддержке команды.
- Не чувствует себя скованным рамками протокола и общепринятыми ценностями.
- Может эффективно работать сразу над несколькими задачами. Хорошо справляется с задачами, требующими стратегического мышления.
- От него трудно что-либо утаить.
- Может эффективно работать в одиночку и не испытывает потребности постоянно быть в окружении людей.
- Сосредотачивает свои усилия на наиболее актуальных и/или важных проектах, не отвлекаясь на обдумывание далеких перспектив.

Предполагаемые потребности в развитии

- Может слишком легко уступать, когда встречает сопротивление.
- Может слишком долго размышлять над проблемами, избегая принятия решений.
- Может концентрироваться на результате в ущерб отношениям с коллегами.
- Возможно, склонен работать индивидуально и не стремиться к общению с другими людьми, даже когда это необходимо.
- Возможно, его не очень заботят нормы поведения и общепринятые ценности.
- Может испытывать трудности при выполнении жёстко регламентированных рабочих процедур и быть невнимательным к детальным требованиям задания.
- Не склонен доверять первому впечатлению о человеке. Для его интеграции в команду необходимо время.
- Может чувствовать себя некомфортно в ситуациях, когда необходимо постоянно встречаться с новыми людьми.
- Может не проявлять настойчивости при выполнении скучных, утомительных заданий.
- Возможно, в прошлом он становился жертвой обмана, и поэтому стремится обезопасить себя, дистанцировавшись от людей.

Личностная оценка

Подход к заполнению опросника

Стиль ответов говорит о том, что Иван Иванов отвечал на вопросы с той же степенью искренности, что и большинство других людей, и не пытался создать излишне благоприятное впечатление о себе. Количество средних, неопределённых ответов было допустимым, хотя можно предположить, что он проявил определённую неуверенность в своих ответах и невысокую критичность по отношению к себе.

Взаимодействие с другими

Анализ результатов, которые показал Иван Иванов, даёт основания предположить, что по своей натуре он - закрытый человек, предпочитающий чётко разграничивать работу и свою частную жизнь. Люди с такими чертами обычно не стремятся быть в центре внимания при выполнении своих обязанностей и предпочитают долгосрочные и глубокие отношения с людьми многочисленным поверхностным знакомствам.

Робкий и застенчивый по своей природе человек, Иван Иванов, вероятно, наиболее комфортно чувствует себя в компании хорошо знакомых людей и предпочитает «выстраивать» свои отношения с людьми последовательно и постепенно. Обычно люди с таким профилем не любят быть в центре внимания и предпочитают быть в тени, предоставляя возможность выйти на первый план другим.

Иван Иванов чувствует себя вполне комфортно, работая в одиночку. ему, скорее всего, доставляет удовольствие деятельность, которая даёт возможность работать автономно и достаточную свободу от вмешательства других. Он не испытывает проблем с принятием самостоятельных решений, хотя временами, чтобы снизить риск отклонения от общего курса, ему необходимо делиться своими идеями с теми, кто способен обеспечить его конструктивной критикой.

Иван Иванов продемонстрировал очень высокую степень уверенности в своих интеллектуальных способностях и, следовательно, будет получать удовольствие от интеллектуально сложных заданий. Кроме того, он, вероятно, всегда готов приобретать новые знания и легко извлекает выгоду из ситуаций, в которых может показать свои знания. В обществе не столь уверенных в своих интеллектуальных способностях людей он должен аккуратно выбирать язык общения, чтобы другие люди могли воспринять его идеи.

Согласно результатам опросника Иван Иванов проявляет себя как достаточно обязательный, сотрудничающий человек, который старается удовлетворить потребности других людей. Иван Иванов не любит состояние конфронтации и старается поддерживать гармонию в отношениях с окружающими, а также может достаточно умело сглаживать межличностные конфликты. Хотя нельзя сказать, что Иван Иванов - доминантный человек, он, тем не менее, способен упорно отстаивать свою точку зрения в волнующих его её вопросах.

В общении с другими Иван Иванов проявляет умеренную дипломатичность и старается не сказать или не сделать чего-либо, что может показаться другим неуместным. При этом он демонстрирует достаточный уровень прямоты, чтобы ясно изложить суть своего сообщения и не обидеть при этом собеседника.

Иван Иванов обладает несколько скептическим взглядом на жизнь и не склонен с первой минуты доверять искренности незнакомых людей. Он предпочитает не пользоваться первым впечатлением при оценке людей и ситуаций; ему необходимо определённое время, чтобы сформировать близкие, доверительные отношения с кем-либо. Часто бывает, что в

прошлом такие люди становились жертвами обмана, и поэтому предпочитают застраховаться от того, что кто-то вновь попытается извлечь выгоду из их доверия и доброй воли.

Серьезный по натуре человек, Иван Иванов особенно аккуратен при управлении различными системами и процессами. В непривычной социальной ситуации он проявляет осмотрительность и большую осторожность. Хотя некоторым людям он кажется здравомыслящим и надёжным, другие считают, что его поведению не хватает непосредственности.

Решение проблем

Иван Иванов - чрезвычайно увлекающийся, нацеленный на активность человек, который, вероятно, предпочитает работу на начальной стадии проекта. Он может забросить переставшую быть новой и интересной для него работу, может испытывать трудности с выполнением повторяющихся и рутинных заданий и, возможно, не столь чётко следит за деталями. Его склонность смотреть на вещи в широкой перспективе делает его работу наиболее эффективной в сотрудничестве с кем-либо, кто уделяет большое внимание деталям.

Будучи несколько более расчётливым, чем большинство, человеком, Иван Иванов старается основывать свои решения не на эмоциях и чувствах, а на рациональном рассмотрении фактов и данных. Он прежде всего ориентируется на результат, а не на процесс, хотя при таком подходе коллегам уделяется меньше внимания.

Результаты говорят о том, что Иван Иванов получает удовольствие от работы над конкретными аспектами задания и обладает способностью думать над проблемами в практичном и приземлённом ключе. В то же время он не склонен считать абстрактные, концептуальные споры потерей времени и ценит определённую свободу действий, позволяющую подходить к заданиям творчески. В команде Иван Иванов может быть эффективен в качестве человека, который стимулирует появление новых идей и их принятие группой, не забывая при этом о практической реальности.

Иван Иванов с умеренным оптимизмом принимает новые методы работы, но не склонен преуменьшать значение старых и проверенных подходов. Он, безусловно, способен изменить своё поведение в соответствии с требованиями ситуации, однако ему необходимо убедиться в выгоде изменения и быть уверенным в том, что у новых методов есть свои достоинства.

Иван Иванов, вероятно, был бы готов подписаться под принципом «принимайте меня таким, какой я есть». ему в большей степени, чем большинству других, свойственны широта взглядов и свобода мышления. Он готов ставить под сомнение привычные нормы поведения и социальный этикет, а также меньше, чем другие, старается приспособливаться к группе и ситуации, отстаивая свои взгляды.

Эмоциональная сфера

Будучи человеком достаточно гибким, Иван Иванов подходит к возникающим ситуациям спокойно и хладнокровно и не испытывает нервозности по поводу каждой проблемы, возникающей на его пути. Тем не менее, время от времени Иван Иванов может слишком остро реагировать на проблемы и принимать решения под влиянием эмоций.

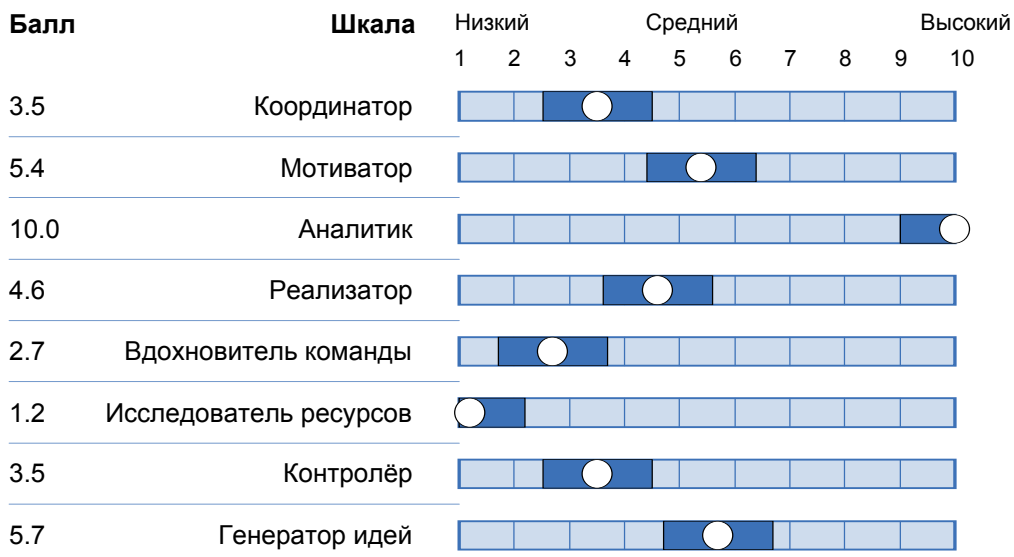
Результаты говорят о том, что с жизненными трудностями Иван Иванов справляется не

лучше и не хуже большинства других. Обладая достаточной уверенностью в себе, он ожидает лучшего, приступая к выполнению нового задания, и, вероятно, редко беспокоится по поводу возможной неудачи.

В своих ответах на опросник Иван Иванов представил себя как человека довольно спокойного и уравновешенного. Вероятно, он способен с юмором относиться к тяготам жизни. Работа для него - важная, но не единственная часть жизни, и поэтому он стремится сохранить баланс между ней и личными интересами.

КОМАНДНЫЕ РОЛИ

Шкалы командных ролей описывают, каким образом Иван Иванов чаще всего взаимодействует с коллегами при работе в команде. Показанные результаты демонстрируют, какие роли он предпочитает принимать. Следует учесть, что конкретный способ исполнения этих ролей меняется в зависимости от особенностей ситуации. Кроме того, эти стили поведения не учитывают то, как Иван Иванов решает проблемы и насколько хорошо он это делает.

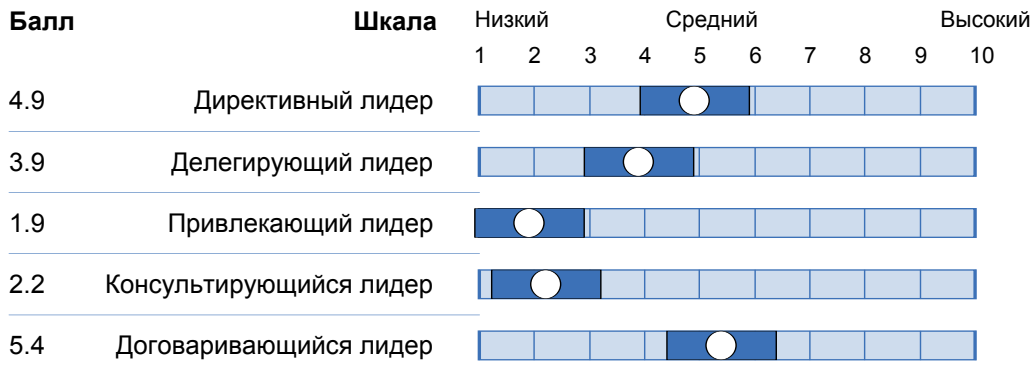


СОЧЕТАНИЕ КОМАНДНЫХ РОЛЕЙ – АНАЛИТИК/ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ

Иван Иванов — человек с пронизательным и острым умом. Для него важно иметь возможность оценить свои и чужие идеи и выступить с интегральной позицией по поводу того, что должно быть сделано. Хотя в нём заложен богатый творческий потенциал, он предпочитает оставаться в тени и думать над проблемой, пока остальные занимаются обсуждением. Его высокие критические способности помогают ему оценивать идеи, чтобы четко сформулировать свою позицию. Тем не менее, он может казаться настроенным негативно и критично к чужим идеям. Его скептицизм и способность видеть недостатки в аргументации могут заставить его сдерживать себя и, таким образом, подавлять свои способности к инновациям. ему необходима поддержка и одобрение для того, чтобы проявлять свои творческие способности и выдвигать свои идеи. Он мог бы быть более эффективным, если бы чаще высказывал свои идеи, а не только оценивал идеи других, хотя это может казаться ему сложным, так как он погружен в свои идеи и планы и не считает необходимым делиться ими с другими. ему нужно преодолеть привычку действовать лишь в ответ на действия других: он должен быть в организации тем, кто определяет общую позицию, сочетающую экспертную оценку и групповой план действий. Он может быть отличным стратегом.

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

Шкалы стилей лидерства, основанные на работах американского организационного психолога Басса, демонстрируют, какие стили человек предпочитает применять больше всего. Это может быть интересно при наличии ситуаций, когда необходимо управлять другими. Как и другие личностные характеристики, эти описывают только наиболее предпочитаемые стили, но не наиболее эффективные. Эффективность работы будет зависеть от многих факторов, включая, например, организационную культуру, в которой находится индивид.



ПРЕДПОЧИТАЕМЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА: ДОГОВАРИВАЮЩИЙСЯ ЛИДЕР

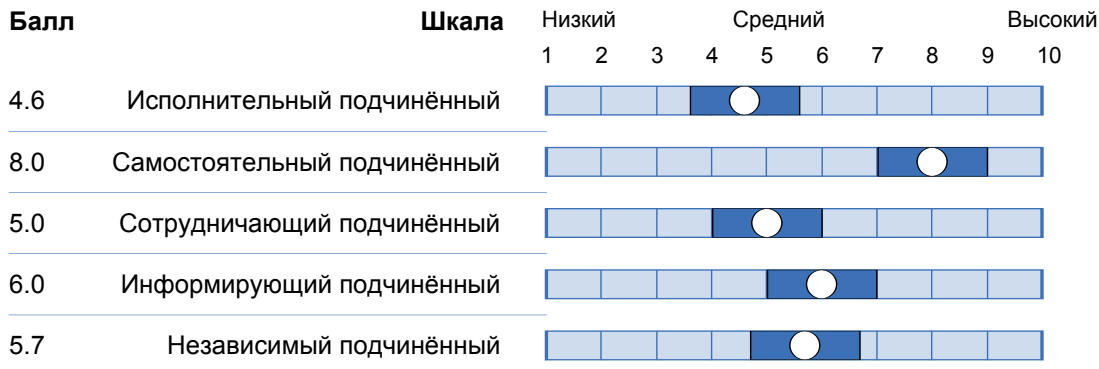
Договаривающиеся лидеры мотивируют подчиненных, поощряя их работать на благо общих целей. В ходе согласований достигается устраивающая всех приемлемая договоренность с членами команды, чтобы убедить их работать в определенном направлении. Договаривающиеся лидеры для достижения намеченных целей во многом полагаются на свои способности убеждать людей. Они также используют свои управленческие навыки, чтобы изменить подход к решению проблемы в сложившихся условиях. Эта способность вместе с сильным стремлением к достижению успеха может приводить к тому, что в некоторых случаях они могут использовать нетрадиционные методы для достижения своих целей.

ВТОРОСТЕПЕННЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА: ДИРЕКТИВНЫЙ ЛИДЕР

Директивные лидеры характеризуются жесткими взглядами на то, как и когда должна быть выполнена работа. Они редко предоставляют свободу действий своим подчиненным, считая, что те должны приспосабливаться к изначально определенным методам и графикам работы. Будучи ориентированы на цель и заботясь о результате, директивные лидеры стремятся строго следить за поведением и деятельностью других, поэтому их могут воспринимать как людей холодных и отстраненных. Такое впечатление может быть усилено тем фактом, что они действуют сообразно своему мнению и не пытаются выяснить точку зрения других. В наиболее ярко выраженных случаях такие лидеры не принимают во внимание никаких идей, кроме своих собственных, однако это обычно приводит лишь к тому, что их собственные мнения и способности подвергаются сомнению со стороны других.

СТИЛЬ ПОДЧИНЕНИЯ

Шкалы стилей подчинения, основанные на работах американского организационного психолога Басса, демонстрируют, какие стили человек предпочитает применять больше всего. Это может быть интересно при наличии ситуаций, когда необходимо управлять другими. Как и другие личностные характеристики, эти описывают только наиболее предпочитаемые стили, но не наиболее эффективные. Эффективность работы будет зависеть от многих факторов, включая, например, организационную культуру, в которой находится индивид.

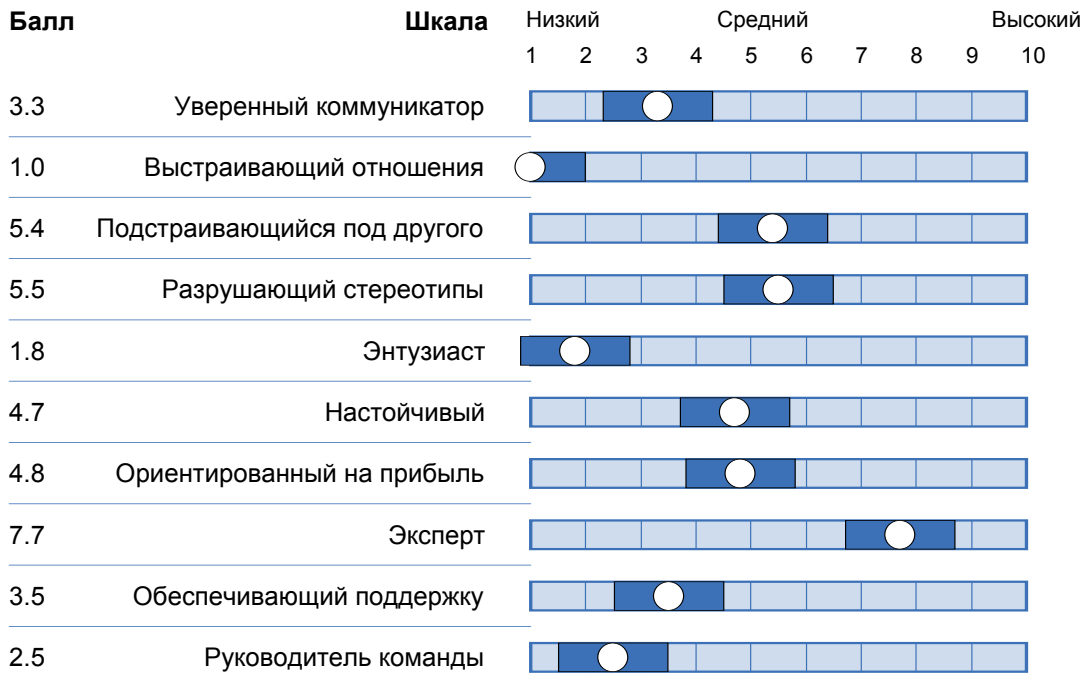


ПРЕДПОЧИТАЕМЫЙ СТИЛЬ ПОДЧИНЕНИЯ: САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ ПОДЧИНЁННЫЙ

Самостоятельный подчиненный наиболее эффективен в ситуациях, когда может работать, свободно выражая свои собственные идеи. Так как такие люди обладают высокой креативностью и нацеленностью на результат, они часто высказывают инновационные идеи, направленные на решение той или иной конкретной проблемы. Трудности возникают, когда подобные люди вынуждены работать в ситуации, где следует точно придерживаться определенных процедур. В такой ситуации самостоятельный подчиненный приходит к мысли, что его индивидуальность подавляется, и это делает его раздражительным и недовольным. Следовательно, такой тип подчинения неэффективен во взаимодействии с руководителем, придерживающимся директивного стиля, так как между ними будут часто возникать разногласия.

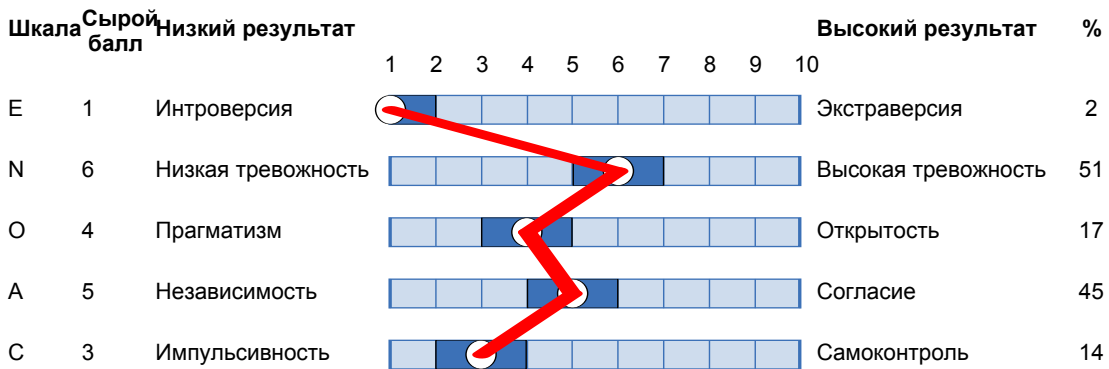
СТИЛЬ ВЛИЯНИЯ/ПРОДАЖ

Шкалы стилей влияния демонстрируют, какие стили Иван Иванов предпочитает применять больше всего в тех ситуациях, когда необходимо оказать влияние на другого человека и продать продукт, услугу или идею. Как и другие личностные характеристики, эти описывают только наиболее предпочитаемые стили, но не наиболее эффективные. Эффективность деятельности будет зависеть от многих факторов — покупателя, вида продукции, конкретной ситуации и организационной культуры, в которой действует индивид. Кроме того, человек может применять разные стили в зависимости от требований конкретной ситуации.



ПРЕДПОЧИТАЕМЫЙ СТИЛЬ ВЛИЯНИЯ: ЭКСПЕРТ

Такой стиль наиболее эффективен в тех случаях, когда клиента заботят технические достоинства продукта, когда ему хочется пообщаться с тем, кто, по его мнению, обладает необходимыми знаниями; весьма вероятно, что клиент сам является экспертом в данном вопросе. Люди такого типа выбирают для себя логический, рациональный и аналитически обоснованный метод организации продаж и работы с клиентом. Путем аналитических рассуждений они определяют потребности клиента, и после этого представляют хорошо организованное и технически выверенное предложение. Так люди умеют давать взвешенные ответы на высказываемые возражения по всем фактическим и техническим аспектам. С другой стороны, они порой «умничают» без меры, увлекаются теорией, что не всегда адекватно уровню понимания со стороны клиента. В какой-то мере они больше полагаются на силу фактов, нежели на собственные возможности.



Дополнительные комментарии

	Сырой балл	Дополнительные комментарии											%		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
eIQ	15	Эмоциональный интеллект													19
WA	9	Систематичность в работе													7

	Сырой балл	Дополнительные комментарии											%		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
SD	4	Социальная желательность													19
CT	33	Средние ответы													53
INF	5	Редкие ответы													78

	Сырой балл	Дополнительные комментарии											%		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
FG	7	Скрываемые недостатки													52
FB	5	Приписываемые недостатки													26