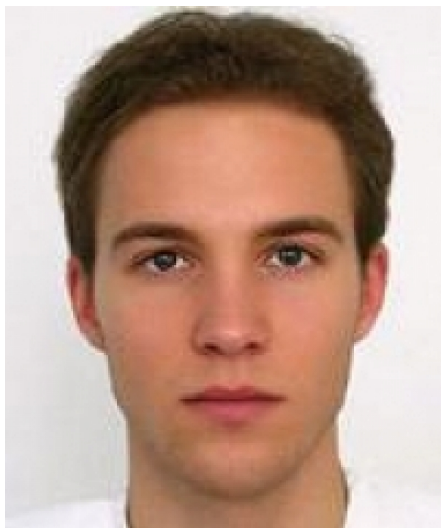


## ОТЧЕТ О ТЕСТИРОВАНИИ



<b>Ф.И.О.</b>	Астафьев Дмитрий Юрьевич
<b>Возраст:</b>	37
<b>Постоянное проживание:</b>	Россия, г. Владимир, ул. Камелот, д 3, кв. 39
<b>Гражданство:</b>	Россия
<b>Тел.</b>	8-903-699-62-78
<b>e-mail:</b>	astaf@yandex.ru
<b>Должность:</b>	Исполнительный директор
<b>Дата проведения тестирования:</b>	10.09.2014 – 10.09.2014
<b>Время тестирования:</b>	10-00 – 12-30
<b>Идентификация:</b>	
- веб-камера:	N/A
- контрольные вопросы:	100%

### РЕЗУЛЬТАТ ОЦЕНКИ:

<b>1. Уровень IQ</b>	111
<b>2. Мотивационный тип</b>	ПР
<b>3. Психотип</b>	ESTJ
<b>4. Поведение в конфликте</b>	Компромисс
<b>5.1 Психоэмоциональное истощение</b>	Низкое
<b>5.2 Профессиональная мотивация</b>	Высокая
<b>6.1 Коммуникативные способности</b>	Высокие
<b>6.2 Организаторские способности</b>	Высокие
<b>7. ПрофСБ:</b>	61
<b>7.1 Образование:</b>	48
<b>7.2 Окружение:</b>	2
<b>7.3 Опыт:</b>	7

## Автобиография

**Астафьев Дмитрий Юрьевич**

<b>Место рождения:</b>	Россия, г. Владимир.
<b>Дата рождения / Возраст:</b>	14.06.1976, 37 лет
<b>Гражданство:</b>	Россия
<b>Национальность:</b>	Русский
<b>Принадлежность к религиозной конфессии:</b>	Русская православная церковь
<b>Судимость:</b>	К уголовной ответственности не привлекался
<b>Вредные привычки:</b>	Курение
<b>Место жительства:</b>	Россия, г. Владимир, ул. Камелот, д.2 кв. 35.
<b>- по отношению к работе:</b>	Свыше часа
<b>Место прописки:</b>	Россия, г. Владимир, ул. Камелот, д.3 кв. 39.
<b>Образование:</b>	Высшее  Владимирский государственный университет 1995 - 2000, Специальность/квалификация: Технология машиностроения  Московский Государственный Университет экономики, статистики и информатики МЭСИ 2000 - 2003, Специальность/квалификация: Финансы и кредит
<b>Научная степень:</b>	Нет
<b>Курсы повышения квалификации:</b>	Современная гуманитарная академия, 2002-2003, Менеджмент Диплом Самостоятельная оплата
<b>Опыт работы:</b>	МУП Спецавтобаза г. Владимир Сфера деятельности: Строительство Должность: Директор Категория: Топ-менеджмент Период работы: Август 2006 - Февраль 2010 (3 года и 6 месяцев) Численность компании: 120 человек Причина окончания работ: Смена места работы

	(совершенно другая организация) Количество подчиненных: от 1 - 9
<b>Специальный опыт:</b>	Описание бизнес-процессов/руководитель/проект/менее 1 года/ООО «Береза»  Разработка методологий, подготовка технических заданий/исполнитель/текущая деятельность/менее 1 года/ ООО «Береза»
<b>Семейное положение:</b>	Женат
<b>Наличие детей:</b>	Ребенок: 25.04.2008, мальчик, 6 лет Детский сад. Ребенок: 25.04.2008, девочка, 6 лет Дома с мамой.
<b>На полном обеспечении находятся:</b>	3 человека
<b>Непогашенная ипотека и кредиты:</b>	Нет
<b>Кредиты взятые у компании:</b>	Нет
<b>Иностранный язык:</b>	Английский/разговорный
<b>Конференции:</b>	г. Москва, Май 2014, Новые виды бетонных смесей
<b>Литература:</b>	Август 2014, А. Карпов «Технология постановки бюджетирования в компании»

## 1. Результат оценки уровня интеллекта

При проведении оценки уровня интеллекта использовался адаптированный тест Р. Амтхауэра. В результате теста происходит оценка структуры интеллекта и вычисляются значения по следующим критериям: дополнение предложений, исключение слова, аналогии, память, мнестические способности, арифметические задачи, числовые ряды, пространственное воображение, пространственное обобщение. Хорошим уровнем считается показатель в 90-120 единиц.

**В ходе оценки получено значение IQ = 111.**

## 2. Результат оценки мотивационного типа

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

**По результатам тестирования мотивационный тип: Инструментальный (ИН).**

Инструментальный тип относится к типу мотивации, при котором сотрудник ведет себя так, чтобы достичь целей, которые он перед собой поставил. Основные характеристики типа: сотрудника интересует цена труда, а не его содержание. При этом важна обоснованность цены, поскольку сотрудник с данным типом трудовой мотивации не желает «подачек».

### **3. Результат оценки психотипа**

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 по методике Кейрси (**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 по результатам тестирования - ESTJ. Логико-сенсорный рациональный экстраверт. Администратор**

**Ключевые характеристики выявленного психотипа (могут проявиться в определенных условиях)**

1. Хорошо решает тактические задачи.
2. Деловой лидер в иерархически организованной системе.
3. При установлении контакта ориентирован на объективные показатели.
4. Деловая активность направлена на установление препятствий и дискомфорта в производственной деятельности подчиненных.
5. Система взаимодействия с подчиненными предполагает контроль и выдачу указаний.
6. Характеризуется как сотрудничающий тип поведения с элементами конкурирующего стиля.
7. Результаты производства ценит выше сложившихся отношений.
8. Отношение к этическим нормам: считает, что управленческие решения должны опираться на четкие законы и принятые "правила игры».
9. Мотивы и цель: благие намерения, однако воздействие принимаемых решений на других людей в расчет не принимает. Цель — прибыль в рамках закона.
10. Отношение к закону: предпочитает следовать букве закона.

11. Стратегия: полная свобода управления в рамках закона.

*Результаты теста психотипа не рекомендуется использовать в качестве основополагающих или единственных.*

#### **4. Оценка поведения в конфликте**

Опросник личностный предназначен для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации. Методика может использоваться в качестве ориентировочной для изучения адаптационных и коммуникативных особенностей личности, стиля межличностного взаимодействия.

Выделяют следующие способы регулирования конфликтов:

**Соперничество:** наименее эффективный, но наиболее часто используемый способ поведения в конфликтах, выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

**Приспособление:** означает, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого.

**Компромисс:** компромисс как соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок.

**Уклонение (избегание):** для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей

**Сотрудничество:** когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

**Тип поведения в конфликте по результатам тестирования - Компромисс.**

#### **5. Оценка коммуникативных и организаторских способностей**

Тест используется для определения коммуникативных и организаторских склонностей испытуемого или группы. Тест содержит 40 вопросов. В итоге оценки получают индексы коммуникативных и организаторских способностей в диапазоне от 0 до 1 с шагом 0,05. Чем выше индекс, тем выше соответствующие способности.

**Результаты оценки коммуникативных и организаторских способностей:**

**Коммуникативные умения – 0,85 – Высокий уровень (оценка 4)**

**Организаторские умения – 0,85 – Высокий уровень (оценка 4)**

## 6. Оценка выгорания

Данная методика нацелена на интегральную диагностику психического «выгорания», включающую различные подструктуры личности. Данная методика включает шкалы: психоэмоционального истощения (ПИ) и профессиональной мотивации (ПМ).

Синдром эмоционального выгорания — сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки. Синдром «выгорания» выражается в депрессивном состоянии, чувстве усталости и опустошенности, недостатке энергии и энтузиазма, утрате способностей видеть положительные результаты своего труда, отрицательной установке в отношении работы и жизни вообще.

**Психоэмоциональное истощение (ПИ)** - процесс исчерпания эмоциональных, физических, энергетических ресурсов профессионала, работающего с людьми. Истощение проявляется в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

**Профессиональная мотивация (ПМ)** - уровень рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

**Показатели по результатам тестирования:**

**ПИ – 28 – Среднее значение**

**ПМ – 34 – Крайне высокое значение**

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Оцениваемый имеет средний уровень IQ. При прогнозировании производительности труда, для наиболее квалифицированных видов деятельности (исследования, менеджмент) низкий IQ с большей вероятностью будет барьером для достаточной производительности, а также уровень IQ связан с более быстрым приобретением нужных знаний и навыков на рабочем месте.

Средний уровень IQ оцениваемого может свидетельствовать о среднем уровне производительности и средней скорости приобретения новых навыков и знаний.

Оцениваемый имеет Инструментальный мотивационный тип, при котором сотрудник ведет себя так, чтобы достичь целей, которые он перед собой поставил. Основные характеристики типа: сотрудника интересует цена труда, а не его содержание. При этом важна обоснованность цены, поскольку сотрудник с данным типом трудовой мотивации не желает «подачек». В условиях слабого контроля может проявиться негативная ориентация на получение дополнительных заработков.

<b>В качестве базовых мер стимулирования рекомендуется использовать:</b>	Ориентированность на деньги, стремление зарабатывать больше.
<b>В качестве возможных к применению мер стимулирования рекомендуется использовать:</b>	Возможность развиваться, карьерный рост, а также натуральная форма стимулирования.
<b>Не рекомендуется использовать:</b>	Моральные, патернализм (забота о работнике)
<b>Ожидаемое трудовое поведение:</b>	Средняя
<b>Трудовая дисциплина -</b>	Только при особом стимулировании
<b>Инициативность -</b>	Нейтральное отношение к расширению функционала
<b>Функциональность -</b>	Нейтральное или пассивно негативное
<b>Отношение к обучению -</b>	

Согласно психотипу оцениваемого, наиболее оптимальным родом деятельности для него является управленческая сфера, где необходимо руководить другими людьми и координировать их деятельность (при условии стабильности ситуации и законов); экономисты, работники кредитных отделов банков; технические секретари с распорядительскими функциями в фирмах; сопровождение технического процесса (ремонт и эксплуатация техники); строительство; сельское хозяйство, фермерство.

*Опираясь на информацию теста Кейерси следует только при выполнении прочих условий и подтверждения информации другими тестовыми методиками.*

В конфликте оцениваемый будет занимать компромиссную позицию и принимать решения с учетом мнения и интересов окружающих, что является одним из основных критериев эффективности работы любого сотрудника.

Оцениваемый, относится к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Крайне низкие значения показателя психоэмоционального истощения свидетельствуют о наличии значительных внутренних резервов оцениваемого.

Высокие и Крайне высокие значения показателя профессиональной мотивации свидетельствуют о сильном желании оцениваемого профессионально состояться, оцениваемый имеет чувство высокой профессиональной эффективности и отдачи.

## **Риски и дополнительные характеристики**

### **Риски и дополнительные характеристики связанные с возрастом**

Оцениваемый имеет наиболее благоприятный возраст необходимый для своей должностной категории. Риски связанные с возрастом, при прочих равных условиях, будут иметь минимальную

вероятность. Возраст оцениваемого находится в диапазоне максимальной эффективности для своей должностной категории.

#### **Риски и дополнительные характеристики связанные с режимом работы**

Оцениваемый имеет наиболее благоприятные характеристики по отношению к режиму работы. При прочих равных условиях режим работы сотрудник будет эффективно выполнять свои должностные обязанности, режим работы не должен вызывать у него трудности и дискомфорт.

#### **Риски и дополнительные характеристики связанные с образованием**

Оцениваемый имеет уровень образования который соответствует должности. Уровень образования будет способствовать сотруднику эффективно работать на занимаемой должности.

#### **Риски и дополнительные характеристики связанные с непрофильным образованием**

Оцениваемый имеет непрофильное образование с учетом требований должности, что существенно повышает риски непрофессиональных действий и снижению эффективности работы сотрудника.

#### **Риски и дополнительные характеристики связанные с давностью полученного образования**

Оцениваемый получил образование в средние сроки давности, однако образование является непрофильным. Вероятность нужности и возможности применения теоретических знаний невысокая. При этом оцениваемый не участвовал в мероприятиях по повышению квалификации или переподготовки, что является серьезным минусом и серьезно усугубляет ситуацию. Прием на работу или дальнейшая работа сотрудника сопряжена со значительными рисками.

#### **Риски и дополнительные характеристики связанные с участием в проектах**

Оцениваемый имеет опыт проектной работы в качестве руководителя, что является положительной характеристикой и говорит о способности оцениваемого сконцентрироваться и переносить повышенные нагрузки в заданный промежуток времени, организовывать взаимодействие и руководить проектной группой.

#### **Риски и дополнительные характеристики связанные с опытом управления людьми**

Оцениваемый имеет опыт управления людьми. Что необходимо для успешной работы на уровне руководителя.

#### **Риски и дополнительные характеристики связанные с частотой смены работы**

Оцениваемый часто менял работу, что несет за собой риски в трудной адаптации его на новом рабочем месте или трудностях в освоении и выполнении нового функционала.

#### **Риски и дополнительные характеристики связанные с семейным положением**

Оцениваемый женат, что несет за собой отказ от ненормируемого рабочего дня, частых командировок, так как это будет отвлекать его от семьи



### **Риски и дополнительные характеристики связанные с удаленностью от работы**

Оцениваемый проживает на значительном удалении от места работы. С высокой степенью вероятности оцениваемый будет осуществлять поиск другой, более удобной, работы. Риски нарушения трудовой дисциплины высокие.

### **Риски и дополнительные характеристики связанные с наличием детей**

Оцениваемый имеет существенные «социальные якоря», которые будут снижать его мобильность в части смены места работы, но повышенные нагрузки, ненормированный рабочий день, частые командировки сотрудник будет переносить плохо.

### **Риски и дополнительные характеристики связанные с наличием иждивенцев**

Оцениваемый имеет факторы в виде иждивенцев, которые будут побуждать его сохранять работу и сохранять стабильных доход.

### **Риски и дополнительные характеристики связанные с кредитом**

Оцениваемый не имеет дополнительных побуждающих факторов сохранять работу и сохранить стабильный доход в виде кредитов и займов. Существуют риски для работодателя из-за возможности сотрудника сменить место работы, пренебречь стабильностью в угоду кратковременного эффекта.

### **Фотогалерея с веб-камеры**

N/A

### **Контрольные вопросы по идентификации**

100% - все условия идентификации выполнены.