

Отчет по поведенческому профилю

## Сергей Кузьмин

05.06.2017

Отчет по поведенческому профилю является продукцией PDA International. PDA International - ведущий поставщик продуктов для прикладной оценки личности в целях отбора, управления и развития сотрудников.

PDA INT.-Rus & Kaz  
Телефон +7-495-617-38-38  
[nkirsheva@globalconsulting.ru](mailto:nkirsheva@globalconsulting.ru)  
[www.globalconsulting.ru](http://www.globalconsulting.ru)

## ВВЕДЕНИЕ.

Данный психологический ассессмент является надежным и проверенным научным инструментом. Он был разработан специально для того, чтобы оценивать и прогнозировать поведение личности относительно ее деятельности.

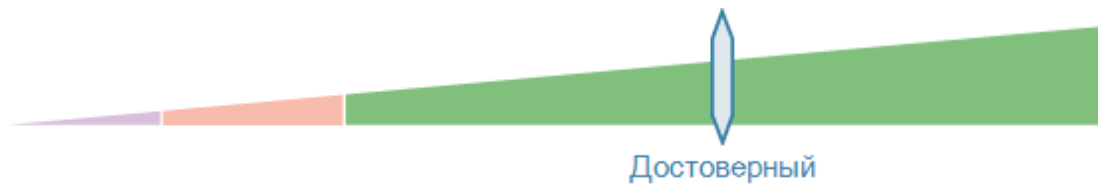
При условии заполнения вами опросника и предоставления ответов согласно инструкции, данный отчет является точным описанием ваших поведенческих реакций в различных ситуациях, в ответ на сложности и обязательства, с которыми вы сталкиваетесь ежедневно.

В целом, данное тестирование позволяет описать, как вы себя ведете и почему. Необходимо также помнить, что порой мы можем менять свое поведение и адаптировать его под особенности ситуации, подавляя или усиливая естественные черты своего характера.

В данном отчете содержится ценная информация, включая ваши общие поведенческие склонности, мотивирующие факторы, сильные стороны и зоны развития, а также способы, с помощью которых вы сможете адаптировать свое поведение к требованиям вашего окружения.

Мы рекомендуем внимательно ознакомиться с отчетом, сосредоточившись на перечисленных ниже характеристиках, которые повлияли (или могут повлиять) на ваше развитие. Определите те, которые влияют на вас положительно и являются вашими преимуществами и помогают Вам на пути к успеху, а также те, которые в отдельных случаях могут ограничивать ваше поведение и влиять на него негативно.

## ШКАЛА ДОСТОВЕРНОСТИ



Информация, содержащаяся в этом отчете, является логичной и непротиворечивой. Поэтому она пригодна для интерпретации и может служить надежной основой для принятия решений.

## ТАБЛИЦА PDA

### Ось риска



Осторожный

Склонность к риску

Интенсивный

Интенсивный



Вежливый и добрый человек, не склонный конфликтовать с окружающими. Предпочитает не рисковать. Любит работать в доброжелательной, спокойной и неконфликтной обстановке. Как правило, ведет себя сдержанно, без проблем следует инструкциям. Редко противостоит окружающим, и поэтому предпочитает не брать на себя функции лидера.

### Ось экстраверсии



Интроверт

Экстраверт

Интенсивный

Интенсивный



Сдержанный и немногословный человек. Не испытывает сильных затруднений при общении и взаимодействии с людьми. Может работать индивидуально или в небольшом коллективе.

## Ось выдержки

**B**

Низкий уровень выдержки

Высокий уровень выдержки

Интенсивный

Интенсивный



Отличается высоким уровнем общей активности. Позитивно реагирует на изменения, может выполнять некоторый объем рутинной работы. Хотя ему нравятся разнообразие и перемены, но их также необходимо планировать.

## Ось следования нормам

**H**

Склонность не следовать нормам

Склонность следовать нормам

Интенсивный

Интенсивный



Это человек склонен соблюдать правила и строго придерживаться стандартов работы. Он всегда открыт и готов принять идеи других людей. Обычно предоставляет другим людям возможность определить направление и стандарты работы. Отличается точностью, вниманием к деталям, стремлением к совершенству. Послушен, вежлив, настроен на сотрудничество. Иногда воспринимается окружающими как чрезмерно податливый и послушный человек.

## Ось самоконтроля

**C**

Эмоциональный

Рациональный

Интенсивный

Интенсивный



Как показывает ось Самоконтроля, поведение респондента зависит от ситуации. Не обладает выраженным эмоциональным или рациональным складом. Это означает, что, в зависимости от конкретной ситуации, может действовать как рационально, холодно и расчетливо, так и более эмоционально, на основании того, что чувствует.

**ПРИМЕЧАНИЕ:** Необходимо понимать, что не все качества, описанные в данном отчете, будут проявляться в поведении одновременно и с одинаковой интенсивностью. Вероятнее всего, вы сможете наблюдать лишь некоторые из них. Чем выше расположены "точки" на оси, тем сильнее будет выражено качество и связанное с ним поведение в Индивидуальном профиле соответствия должности.

## ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ (КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА)

Исходя из полученных ответов, были определены ключевые слова, описывающие индивидуальное поведение данного человека. Ниже приводится список слов, которые могут быть использованы для описания его естественного поведенческого стиля.

Скрупулезный  
Точный  
Активный  
Энергичный  
Тщательный

Соблюдает правила  
Неагрессивный  
Логичный  
Серьезный  
Любознательный

Реалист  
Некоммуникабельный  
Тревожный  
Исполнительный  
Хочет знать «как»

DEMO

## ОБЗОР ОСОБЕННОСТЕЙ ПОВЕДЕНИЯ

Этот раздел содержит подробный обзор естественного стиля поведения респондента. Данное описание позволяет определить его естественную и спонтанную реакцию на требования должности. Используйте данное описание для получения детальной информации о способах решения проблем, преодоления трудностей и влияния на других людей, о том, как респондент реагирует на требования среды, на правила и стандарты, установленные другими, и насколько хорошо он способен контролировать свои импульсы и эмоции.

Сергей любит точность, четкость и пунктуальность. Он стремится избегать ошибок и неудач и очень внимательно относится к деталям. Он во всем стремится к совершенству. Как правило, он ведет себя спокойно и сдержанно; после получения четких инструкций он способен работать самостоятельно.

Несмотря на то, что в работе Сергей любит вдаваться в детали, ему необходимо некоторое разнообразие задач, чтобы не скучать и работать с максимальной отдачей. Ему нравится тщательно обдумывать все проблемы и задачи. Сергей обладает развитым аналитическим мышлением и логически подходит к решению сложных и нестандартных проблем.

Сергей - методичный и дисциплинированный человек, системно подходящий к решению любого вопроса. Он стремится максимально строго соблюдать установленные правила и придерживаться стандартов. Он чувствует себя наиболее комфортно и работает максимально эффективно в четких и однозначных ситуациях. Учитывая его природную склонность к перфекционизму, можно предположить, что окружающих время от времени будут раздражать его попытки учитывать все факторы и контролировать все аспекты ситуации.

Как правило, Сергей серьезен и настроен достаточно скептически, он не сразу начинает доверять людям; при первых встречах он может показаться окружающим замкнутым и отстраненным. Он чувствителен и переживает, когда его критикуют. Иногда Сергей дистанцируется от окружающих, чтобы защитить себя.

Умение общаться с окружающими не является его сильной стороной, как и способность мотивировать и вдохновлять других людей. Он не стремится завоевать авторитет и приобрести полномочия в компании. Тем не менее, если это необходимо в интересах дела, он может требовать от своих подчиненных строгого соблюдения правил.

Сергей может самостоятельно решать проблемы и планировать свою деятельность. Он старается избегать потенциально конфликтных ситуаций и готов идти на уступки, чтобы не вступать в конфронтацию. Он готов сотрудничать и общаться, однако у него нет выраженной потребности в активной социальной жизни. Сергей эффективно работает в командах и небольших коллективах, а также вдвоем с напарником.

Он склонен помогать окружающим и поддерживать их, ему приятно быть полезным. Как

правило, он уважительно относится к суждениям и поступкам других людей, особенно тех, кому он доверяет.

Ему нравится работать над узкоспециальными задачами, в коллективе или самостоятельно. Его авторитет основывается преимущественно на его опыте и умениях, его функционал может быть крайне разнообразным.

В целом Сергей осторожен и консервативен. Перед тем, как принять решение или начать действовать, ему нужно проанализировать достаточное количество фактической информации. Также он может обратиться за советом к коллегам.

Для выполнения задачи ему нужно иметь достаточно времени и информации. Сергей стремится делать все идеально, и нехватка времени или данных вызывает у него дискомфорт и напряжение. Возможно, в такой ситуации руководитель должен будет дать ему четкие инструкции.

DEMO

## СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

Этот раздел содержит подробный обзор особенностей управленческого стиля респондента. В нем описывается естественное поведение в тех случаях, когда ему нужно или требуется по роду деятельности руководить другими людьми. Стиль руководства представлен в следующих разделах: Лидерство, Принятие решений и Общение.

### Лидерство

- Сергей выполняет функции лидера, тщательно следя за соблюдением всех правил и стандартов; он сопротивляется любым изменениям или отклонениям от этих правил.
- Прежде чем начать действовать, он тщательно анализирует всю имеющуюся информацию и оценивает возможные последствия всех действий; Сергей старается убедиться, что все сотрудники располагают необходимыми сведениями и опытом, чтобы застраховаться от возможных ошибок.
- В целом Сергей ведет себя тактично с сотрудниками, избегает конфронтации и предпочитает не применять дисциплинарных мер, если только речь не идет о нарушении правил или несоблюдении стандартов качества.
- Он четко озвучивает сотрудникам свои ожидания, требователен в отношении качества работы и строго контролирует все процессы.
- Сергей эффективно ставит цели для своей команды и осуществляет краткосрочное стратегическое планирование.
- В основе его работы лежит скорее не энтузиазм, а осознание последствий несоблюдения правил и стандартов.

### Принятие решений

- Сергей принимает решения вдумчиво и осторожно, он может сомневаться даже в момент непосредственного принятия решения.
- Необходимость подробной информации и советов становится особенно очевидной в новых и незнакомых ситуациях.
- Сергей боится принять неверное решение и чувство, что он мог ошибиться в своем выборе, вызывает у него тревогу и беспокойство.
- Приняв решение, он не склонен менять его, однако вследствие своего уважительного отношения к власти Сергей может изменить свое решение, если оно противоречит правилам или приказу руководства.
- В целом его решения являются логичными и рациональными; Сергей способен принять непопулярное решение, если оно пойдет на благо организации. При этом Сергей сделает все возможное, чтобы свести к минимуму негативные последствия этого решения для всех причастных сторон.



## Общение

- Его стиль общения отличается тактичностью, серьезностью, осмотрительностью и вниманием к деталям.
- Сергей способен эффективно осуществлять обмен технической и профильной информацией.
- Ему комфортнее общаться в формальной обстановке, решать серьезные технические вопросы; Сергей не слишком хорошо ладит с общительными и неформальными людьми.
- Сергей предпочитает общаться не в коллективе, а наедине с собеседником.
- Сергей ориентирован на информацию и факты, и может недооценивать важность человеческого общения в коммуникации для спикера.

DEMO

## СТИЛЬ РАБОТЫ В СФЕРЕ ПРОДАЖ

Этот раздел содержит подробный обзор особенностей стиля продаж респондента. Стиль работы на разных этапах цепочки продаж представлен в следующих разделах: Установление контакта, Заключение сделки и Работа с клиентами. Содержащаяся в них информация позволит оценить навыки проведения презентаций и работы с возражениями, а также определить уровень умений в области послепродажного обслуживания.

### Установление контакта

- Сергей начинает процесс заключения сделки в серьезной и методической манере, строго придерживаясь установленной процедуры.
- Ему бывает сложно наладить контакт с людьми на первой встрече.
- Ему свойственно сначала предоставлять всю информацию о продаваемой продукции, а потом налаживать отношения с потенциальными клиентами.
- Доскональное знание продаваемой продукции помогает ему завоевать доверие покупателей.
- Сергей тратит много времени на подготовку информативных и точных презентаций; он старается придерживаться установленного алгоритма.
- Его презентации содержательны и технически правильны, но им не хватает энергии и энтузиазма, необходимого, чтобы у людей возникло желание приобрести продукцию.
- Сергей эффективнее работает с клиентами, заинтересованность которых носит технический или профильный характер.

### Заключение сделки

- Сергей тактично применяет различные техники заключения сделки.
- Он легко расстраивается при возникновении возражений.
- Препятствия вызывают у него недовольство, он предпочитает начать работу с новым потенциальным покупателем, чем преодолевать их.
- Сергей в большей степени полагается на свое знание продукции, нежели на свою целеустремленность и навыки убеждения.

### Работа с клиентами

- Его ответственность, дисциплинированность и лояльность компании являются залогом его успешной работы с клиентами.
- Его глубокое знание продукции, высокие стандарты качества и внимание к деталям помогают ему завоевать доверие клиентов.
- Именно за счет грамотной работы с клиентами он заключает сделки, получает новые заказы и хорошие отзывы.
- В целом он старается избегать потенциально агрессивных клиентов.

## ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА

В данном разделе описаны важные характеристики, которые необходимо учитывать для эффективного обучения/коучинга. Перечисленные ниже моменты основаны на естественном поведенческом стиле респондента и крайне значимы для каждого, кто желает как можно более эффективно руководить данным сотрудником, позволяя ему проявить весь свой потенциал.

- Сергей действует в соответствии с установленными правилами и стандартами, и его непосредственный руководитель должен озвучивать и задавать эти стандарты, обеспечивая определенность задач и методов их выполнения.
- Ему необходимо формально представить новому коллективу, чтобы он знала, какую именно роль он будет в нем занимать, в этом случае он будет чувствовать себя в безопасности.
- Она - скорее интроверт по своей природе, и он предпочитает работать индивидуально, а не в большом коллективе.
- Ему лучше не поручать проведение публичных презентаций, если только они не касаются его непосредственной области знаний. В любом случае, ему требуется много времени для подготовки к публичному выступлению.
- Для эффективной работы ему необходимы четко поставленные задачи и заданные алгоритмы, следуя которым он сможет обеспечить высокий стандарт качества.
- Признание коллег является для него серьезным мотивирующим фактором, равно как и другие способы личного поощрения его качественной работы и глубоких предметных знаний.
- Для эффективной передачи информации она должна быть изложена четко и подробно, лучше в письменном виде. В идеале даже устные договоренности должны быть впоследствии зафиксированы на бумаге.
- Ему необходимо профессиональное сообщество, где он может спросить совета - когда он пытается самостоятельно решать возникающие проблемы, он не всегда выбирает эффективные методы.
- Его непосредственный руководитель должен следить за тем, чтобы Сергей не тратил слишком много времени на анализ каждого этапа своей работы. Он старается избегать ошибок, но это может привести к срыву сроков работы.
- Иногда он может быть очень требовательным и к своим коллегам, и к себе самому. Его стремление к совершенству может вызывать недовольство тех, кто с ним работает.
- Его не мотивирует возможность руководить и принимать решения; для него важнее выступать авторитетом при решении узкоспециальных вопросов. Именно поэтому лучше всего предоставить принимать решения кому-нибудь другому, а также обеспечить ему поддержку руководителя.

- Сергей избегает рутины и предпочитает работать над разнообразными задачами, однако все они должны в рамках его сферы компетентности.

Необходимо помнить, что сильные стороны этого человека - это аналитическое мышление и узкоспециальные знания, а также высокие профессиональные стандарты.

DEMO

## СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ СТАТЬ ОГРАНИЧЕНИЕМ

Данный раздел описывает определенные, уникальные характеристики поведенческого стиля, которые, в итоге, могут превратиться в недостатки. Это, несомненно, положительные аспекты индивидуального стиля поведения, но, если вовремя не взять их под контроль и не решить связанные с ними вопросы, они способны навредить данному человеку.

- Может затягивать с окончанием работы или принятием решений из-за стремления сделать все идеально и потребности собрать все имеющиеся факты.
- Из-за страха показать себя некомпетентным старается не проявлять инициативу и не идти на риск.
- Возможно, рациональный «левополушарный» подход будет необходимо адаптировать для «правополушарных» (эмоциональных и интуитивных) людей.
- В споре может фокусироваться только на «очевидной логике» и недооценивать важность установления персональных отношений с различными людьми.
- Может восприниматься окружающими как холодный и безразличный эксперт, профессиональный, но не умеющий быть обходительным.
- Заметив собственную ошибку, может не признавать ее, а начать искать подтверждающие его выбор факты и данные.
- При выполнении работы может чрезмерно отвлекаться на альтернативные или негативные сценарии развития событий.
- Стремясь максимально полно и подробно изложить любую ситуацию, может предоставлять людям больше информации, чем это необходимо.

## КЛЮЧ К ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ

Этот раздел описывает важные аспекты, которые необходимо учитывать для достижения и поддержания высокого уровня мотивации респондента. Перечисленные ниже моменты основываются на естественном стиле поведения личности и важны для каждого руководителя, который будет поручать задачи и возлагать обязанности на этого сотрудника, или для тех, кто будет работать с ним в одной команде.

- Регулярно давайте непротиворечивую и содержательную обратную связь.
- Всегда положительно оценивайте хорошо сделанную работу.
- Создавайте гармоничную рабочую обстановку с минимумом конфликтов.
- Поручая этому сотруднику выполнение задания, предоставьте четкие инструкции и алгоритм работы.
- Предоставьте этому сотруднику возможность сосредоточиться на задачах, требующих точности, аккуратности и качественной работы.
- Обеспечьте позитивную, тактичную и развивающую обратную связь.
- Избегайте перехода на личности.
- Предоставьте должность, ориентированную на решение коммерческих и бизнес-задач.
- Предоставьте возможность работать в организованной и стабильной обстановке.

## АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

Этот раздел содержит прогноз относительно изменений, происходящих в поведенческом стиле респондента. Здесь описано, какие именно аспекты естественного стиля его поведения подвергаются изменениям в процессе адаптации к требованиям занимаемой им должности.

Сергей осознает, что ему не хватает задора и энергичности. Он может чувствовать, что ему не хватает времени, чтобы выполнить свою работу. Ему кажется, что он вынужден решать несколько задач одновременно.

### Принятие решений

Это значение индикатора показывает, что при естественном стиле поведения Сергей довольно осторожен в принятии решений. Он стремится принимать правильные решения, собрав всю имеющуюся информацию по вопросу, обсудив ситуацию, используя максимально полные сведения. В своем намерении принять правильные решения, он предпочитает подождать до тех пор, пока не будет обладать всей возможной информацией. На данный момент Сергей чувствует, что его нынешняя ситуация не требует серьезных изменений в его стиле принятия решений. Он осознает, что сейчас принимает важные решения, поэтому считает важным исследовать предмет и консультироваться с другими. Сергей понимает, что на данный момент предпочтительнее медлить с решением до получения всей информации по вопросу.

### Энергетический баланс

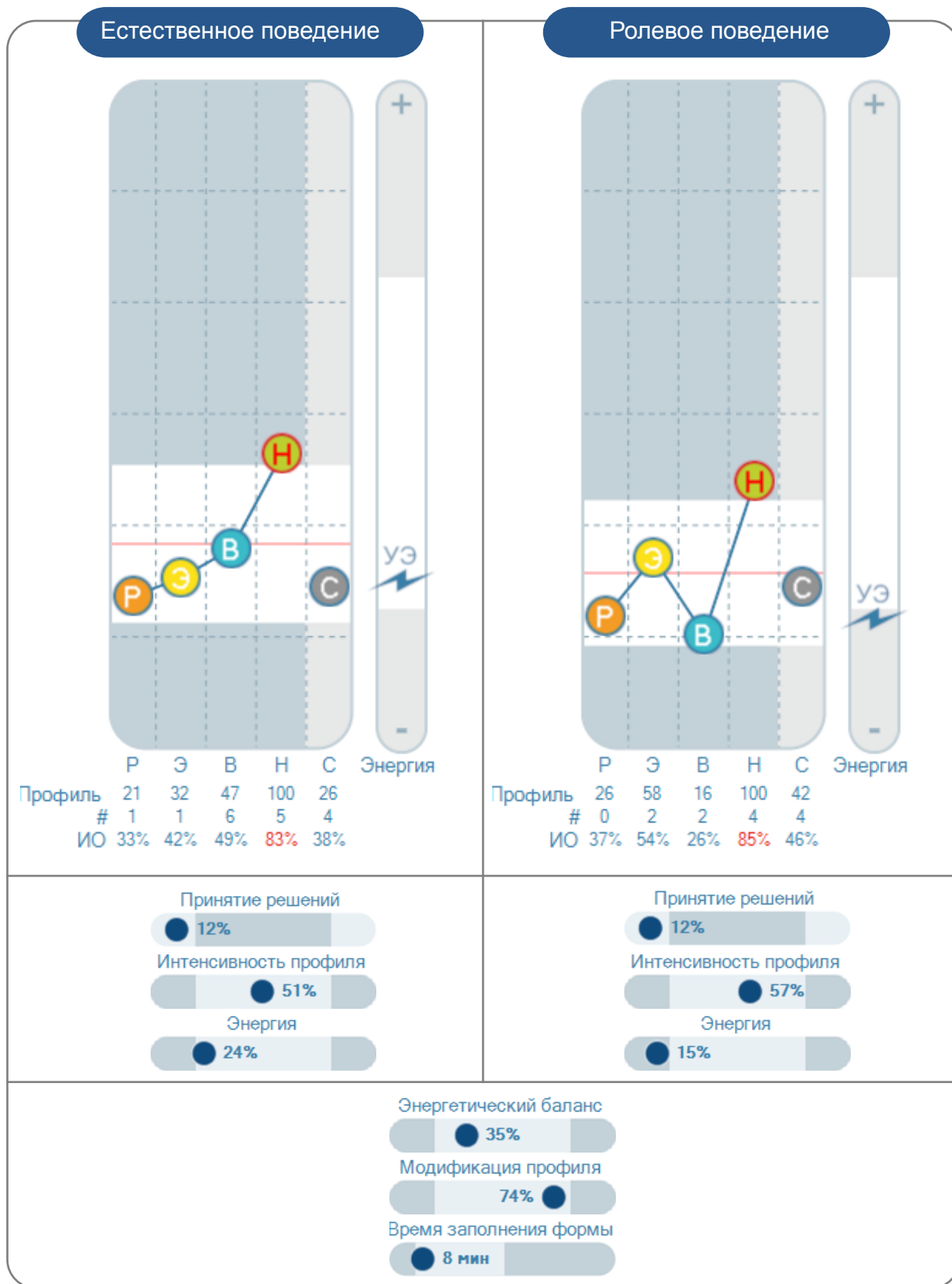
Результаты данного теста позволяют предположить, что Сергей считает, что его энергетические ресурсы превосходят требования текущей ситуации. Это способно вызвать определенный спад мотивации.

### Изменения в поведении

Результаты данного теста позволяют предположить, что Сергей способен адаптироваться к ситуации и отличается определенной гибкостью поведения. Тем не менее, в отдельных случаях он может отказываться изменять свою манеру поведения и подстраиваться под требования позиции.

В данном отчете рассматриваются только поведенческие характеристики. Успешность работы на конкретной должности будет зависеть исключительно от соответствующего опыта, навыков и знаний кандидата.

## ГРАФИК ПОВЕДЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ





## Выбранные слова

Слова, выбранные для Ролевого поведения:

2 6 20 31 40 47 49 54 59 73 76 79

Слова, выбранные для Естественного поведения:

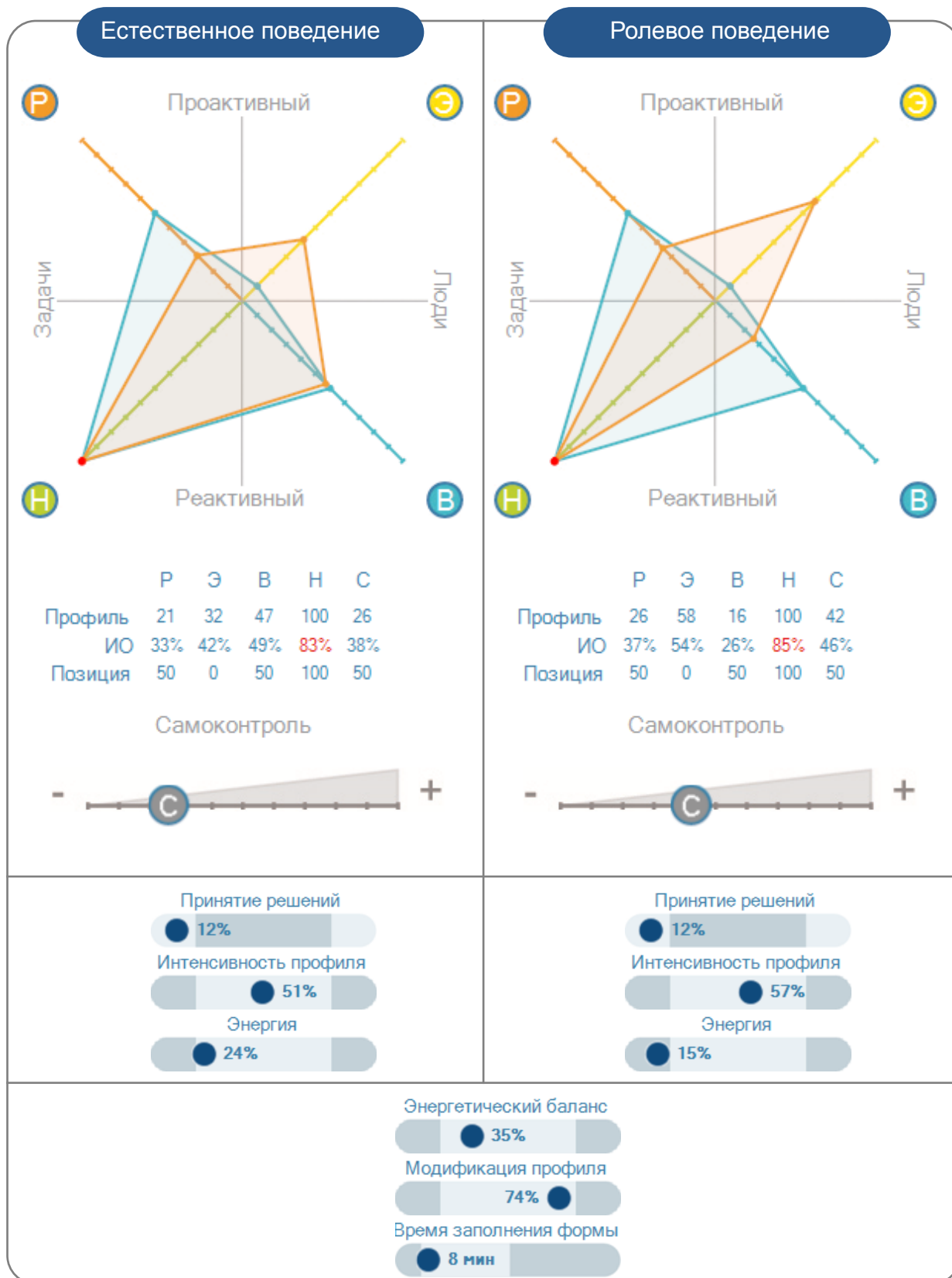
1 2 4 6 8 16 20 24 40 42 44 53 61 62 64 76 79

## АВТОПОРТРЕТ

Прямолинейный, скептик, аналитик, толерантный, прагматичный

DEMO

## ПОЛЯРНАЯ ДИАГРАММА PDA: ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ

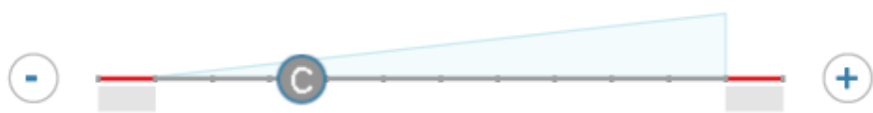
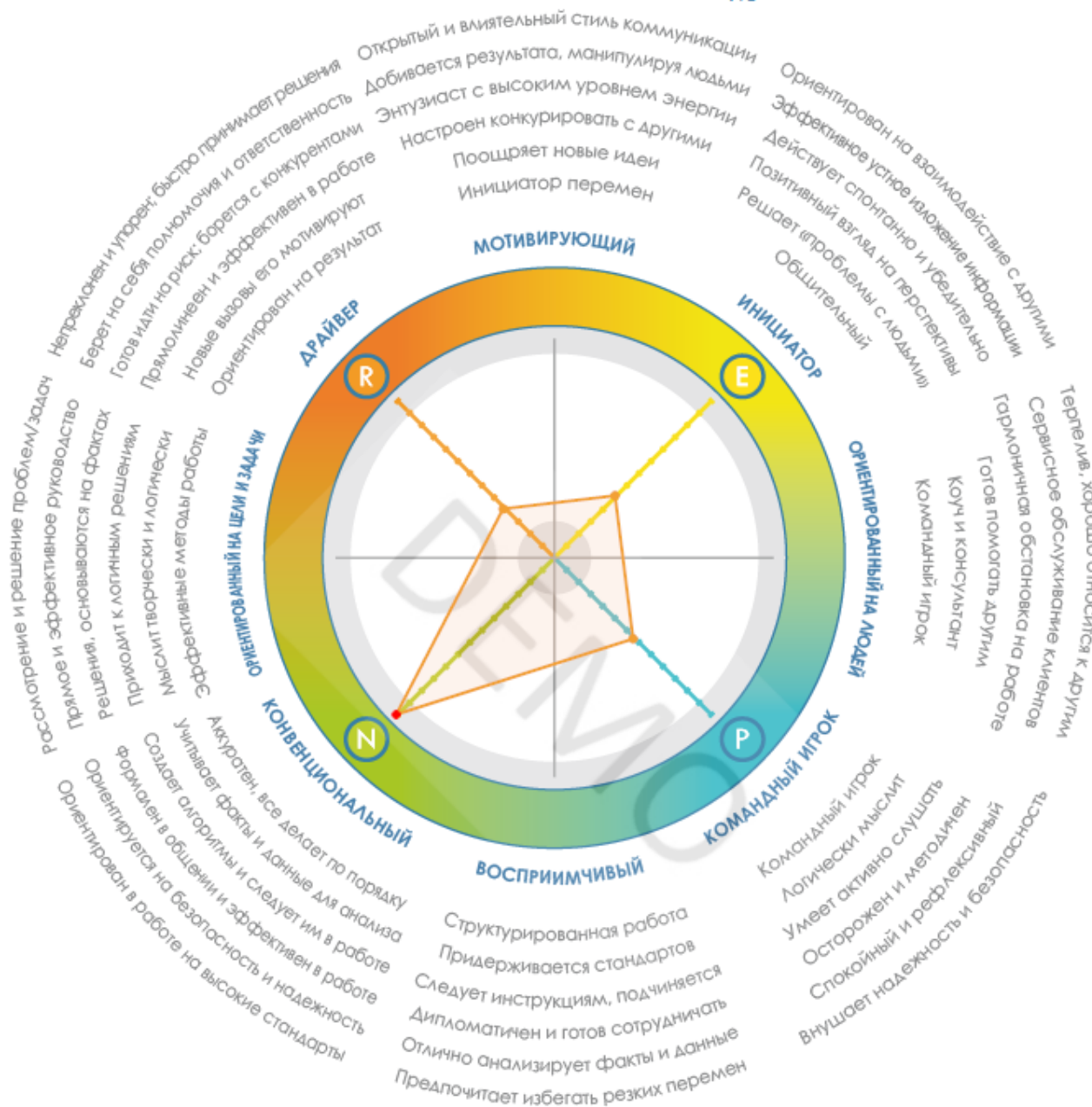


■ Сергей Кузьмин

■ РУКОВОДИТЕЛЬ - ТЕХНОЛОГ: Анализ / Контроль / Процедуры

## КОЛЬЦЕВАЯ ДИАГРАММА PDA: ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ

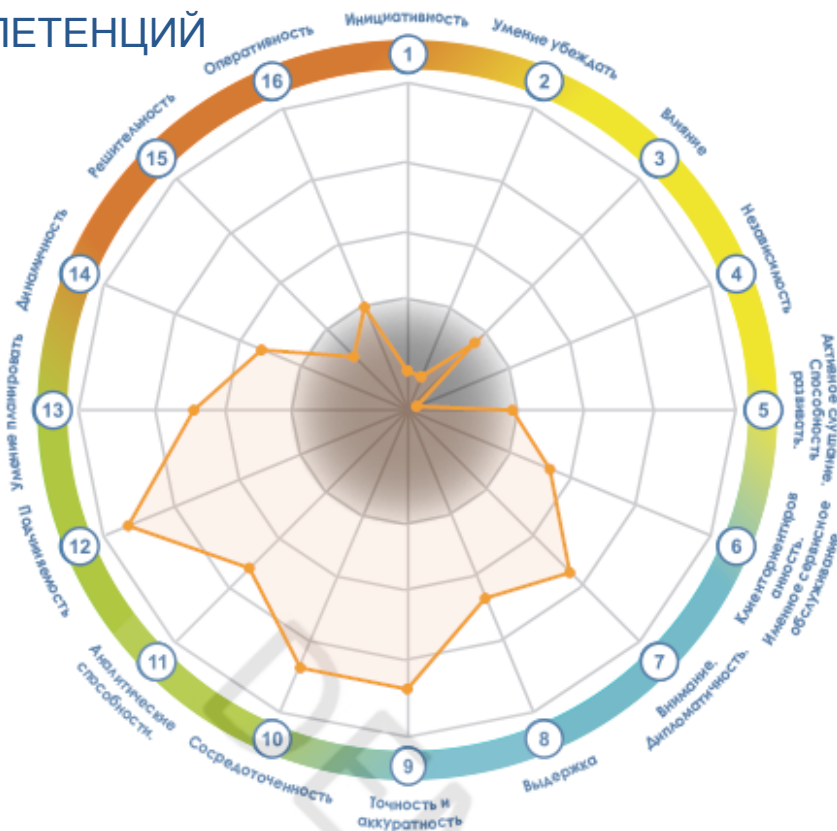
	Р	Э	В	Н	С
Профиль	21	32	47	100	26
ИО	33%	42%	49%	83%	38%



"... Чем ниже Самоконтроль, тем меньше респондент стремится сдерживать себя и задумываться о последствиях и тем меньше респондент контролирует и планирует свою реакцию на возникающие ситуации."

"... Чем выше Самоконтроль, тем больше респондент стремится «думать, прежде чем делать» и тем сильнее себя контролирует. Это приводит к более контролируемой реакции на возникающие ситуации. Он более задумчив, рационален и сильнее сдерживает себя."

## ПОЛЯРНАЯ ДИАГРАММА PDA: СООТВЕТСТВИЕ ЛИЧНОСТИ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ



- 1 **Инициативность:** Подобные респонденты отличаются склонностью к экстраверсии, желанием всех примирить и искренне интересуются другими. Они способны добиваться уважения и доверия людей с самыми различными типами характеров. Добиваются результатов с помощью инициативного, творческого и динамичного подхода.
- 2 **Умение убеждать:** Подобные респонденты общительны и производят приятное впечатление на окружающих, благодаря своей теплоте, пониманию и умению сопереживать. Чтобы выполнить задачу, они сотрудничают с другими или работают с их помощью. Добиваются результатов благодаря творческому подходу. Убедительны и делают все возможное, чтобы убедить других и побудить их принять свою точку зрения.
- 3 **Влияние:** Подобные респонденты по характеру очень общительны и дружелюбно относятся к остальным. Предпочитают работать вместе и с помощью других, чтобы выполнить свое задание или решить проблему. Отличаются оптимистичным взглядом на вещи и добиваются результатов благодаря «командному духу», используя свое влияние и умение эффективно общаться.
- 4 **Независимость:** Подобные респонденты уверены в себе и независимы. Предпочитают думать самостоятельно, сами составляют мнение о том или ином вопросе, в целом, все делать по-своему. Добиваются результатов посредством независимого подхода, принимая решения на основе собственных критериев, не дожидаясь мнения других.
- 5 **Активное слушание. Способность развивать:** Подобные респонденты умеют эффективно общаться и готовы активно слушать других и принимать их мнение. Прибегают к дружелюбному, убедительному и вежливому стилю общения, обращаясь к другим с готовностью помочь и оказать услугу. Добиваются результатов благодаря дружескому подходу, побуждая к командной работе и создавая гармоничную обстановку. Терпеливы, склонны к творчеству. Становятся отличными коллегами, членами команды и коучами.
- 6 **Клиенториентированность. Именно сервисное обслуживание:** Подобные респонденты обычно терпеливы, спокойны и уравновешены в большинстве ситуаций, даже когда находятся под давлением. Могут несколько неохотно высказывать свои опасения или говорить о том, что им не нравится. Добиваются результатов посредством осторожного подхода, слушая других и затем анализируя полученную информацию.
- 7 **Внимательность. Дипломатичность:** Подобные респонденты очень хорошо подходят для административно-хозяйственных должностей или специализированной работы. Общась с другими, они действуют дипломатично и тактично. Добиваются результата благодаря своей дипломатичности, доброте и дружелюбию, избегая конфронтации.
- 8 **Выдержка:** Подобные респонденты посвящают свое время другим; это хорошие слушатели, в высшей степени умеющие сопереживать. Они сдержанны, заботливы и добры. Они также щедры, приятны в общении и готовы сочувствовать. Добиваются результата благодаря выдержке и стабильности/адаптивности, тратя на работу столько времени, сколько им нужно.
- 9 **Точность и аккуратность:** Подобные респонденты чувствуют себя удобнее и работают эффективнее в структурированном, четко определенном окружении и ситуации. В подходе к проблемам и принятию решений они осторожны. Добиваются результата благодаря предупредительности, аккуратности и методичности.
- 10 **Сосредоточенность:** Подобные респонденты очень четко мыслят и усердно трудятся, предпочитая следовать определенным алгоритмам: как на работе, так и в личной жизни. Это перфекционисты, стремящиеся не допустить в работе ни одной ошибки - и потому полагаются на анализ, точность и порядок. Добиваются результата посредством концентрации на установленных алгоритмах работы (процедурах) и четкого следования им.
- 11 **Аналитические способности:** Подобных респондентов заметно чаще привлекают управленческие должности и должности специалистов. Они чрезвычайно надежны, очень дисциплинированы и точны. Добиваются результата посредством оценки доступных фактов и информации - и дальнейшего логического, систематизированного и планомерного движения вперед.
- 12 **Подчиняемость:** Подобные респонденты терпеть не могут совершать ошибки. В своей деятельности они сильно ориентированы на детали и данное им задание. Делают все возможное, чтобы выполнить работу в совершенстве. Добиваются результата посредством последовательного и безопасного подхода, анализируя доступную информацию и следуя установленным алгоритмам (процедурам).
- 13 **Умение планировать:** Подобные респонденты педантичны, дотошны и точны, у них врожденная способность решать проблемы. Они всегда стараются их корни. Могут отличаться широким кругом интересов. Добиваются результата посредством изучения сложных проблем, принимая решения на основе логических выводов.
- 14 **Динамичность:** Подобные респонденты отличаются импульсивностью, эмоциональностью и нетерпением. Они изо всех сил стараются всем угодить. Стремятся, чтобы «процесс шел», все вокруг двигалось и результаты были достигнуты как можно скорее. Добиваются результата благодаря динамичному подходу, поддерживая перемены и быстро адаптируясь к новым ситуациям.
- 15 **Решительность:** Подобные респонденты смотрят в будущее и готовы конкурировать, чтобы достичь своих целей. Предпочитают сразу начинать действовать, а не ждать у моря погоды. Готовы пойти на риск, чтобы достичь желаемого. Добиваются результата благодаря настойчивости и целеустремленности, при необходимости прибегая к конфронтации, беря на себя ответственность и принимая новые вызовы.
- 16 **Оперативность:** Подобные респонденты высокоэффективны, их переполняет нетерпение и желание как можно скорее выдавать быстрые результаты. В работе любят разнообразие. Добиваются результата благодаря динамичному подходу и готовности конкурировать, быстро принимая решения.

## БАЗОВЫЕ ЛИЧНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

**ВАЖНО:** В оптимальных условиях большинство респондентов способно эффективно выполнять свою работу в соответствии с Моделью базовых личностных компетенций PDA, представленной ниже. Мы считаем рабочие условия идеальными, когда соблюдается несколько условий: наличие хорошего руководителя, мотивация, признание успехов и достижений, поддержка и обучение сотрудников и многое другое. Мы понимаем, что условия работы не всегда являются оптимальными.

### Клиентоориентированность, сервисное обслуживание и поддержка

Эта компетенция позволяет оценить умения респондента в сфере работы с клиентами, способность вежливо, внимательно, на постоянной основе предоставлять соответствующий сервис.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

### Активное слушание и внимание к окружающим

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента «слушать и слышать» других людей, его терпение, толерантность, умение уделять время окружающим.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

### Динамичность и оперативность

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента реагировать на вызовы, требующие многостороннего подхода, перемен и разнообразия, в условиях ограниченного времени.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

### Решение задач.

Эта компетенция позволяет оценить ориентированность на задачи, умение респондента контролировать и координировать выполнение работы в соответствии с определенными стандартами и алгоритмами.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

### Стремление конкурировать для достижения результатов.

#### Соревновательность

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента сосредотачиваться на достижении результата, действуя прямо и конкурируя с другими, принимая вызовы и, при необходимости, вступая в конфронтацию.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

## Стратегическое планирование

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента ориентироваться на достижение результата при помощи целеустремленного, планового и методичного подхода, который проявляется в эффективном планировании, разработке стратегии, минимизации рисков и избегании конфронтации.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

## Коммуникативная компетентность и умение убеждать

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента выстраивать межличностные отношения, устанавливать непосредственный контакт, убеждать и эффективно взаимодействовать с другими.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

## Точность, аккуратность и качество выполнения работ/оказания услуг

Эта компетенция позволяет оценить умения респондента касательно заданий, требующих точности, качественного исполнения, умения работать с деталями, а также регулярно проверять качество работы / услуги, вплоть до ее завершения.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

## Инициативность и независимость

Эта компетенция позволяет оценить инициативность респондента по отношению как к людям, так и к задачам. Она включает в себя умение убеждать и мотивировать окружающих, одновременно с умением решать сложные вопросы, требующих творческого и независимого мышления.

Сложно - больше  
усилий



Легко - меньше  
усилий

## Соблюдение норм и правил

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента четко следовать установленной политике и указаниям начальства, действуя в соответствии с правилами и инструкциями.

Сложно - больше  
усилий

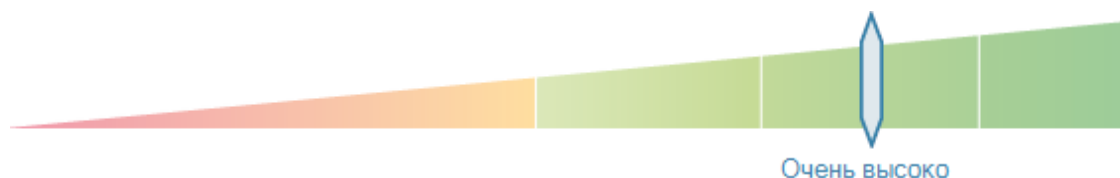


Легко - меньше  
усилий

Определение естественного поведенческого профиля имеет огромное значение и очень полезно, поскольку позволяет спрогнозировать, сколько усилий потребует от респондента соответствие требуемым компетенциям; то есть, будет ли он способен проявлять необходимые качества спонтанно, естественно и без усилий, или они потребуют от него куда больше старания, поскольку не свойственны данному человеку изначально. Например, нетерпеливому и беспокойному «по характеру» респонденту потребуются гораздо больше усилий, чтобы соответствовать требованиям компетенции "Аналитические навыки", зато компетенция "Динамичность и оперативность" будет для него естественным навыком и потому потребует минимума усилий.

## РАЗВЕРНУТЫЙ ОТЧЕТ ПО СООТВЕТСТВИЮ С ПРОФИЛЕМ ДОЛЖНОС

Сергей Соответствие естественного профиля с профилем должности "РУКОВОДИТЕЛЬ - ТЕХНОЛОГ: Анализ / Контроль / Процедуры (Группа: Управление/Руководители)".



Соответствие



Когда индикатор оказывается в данной точке, это говорит об «очень высоком» соответствии, и существует большая вероятность того, что данный респондент будет успешно справляться с требованиями к поведению на данной должности.

Ось риска

▲ РУКОВОДИТЕЛЬ - ТЕХНОЛОГ: ...

● Сергей Кузьмин



Осторожный

Склонность к риску

Интенсивный

Интенсивный



Результаты позволяют предположить, что для данной должности подходит человек, который в зависимости от ситуации может вести себя прямолинейно и требовательно, не бояться конкуренции. Такой человек готов идти на умеренный риск. Однако, Сергей добрее и менее склонен к конфронтациям, и, хотя иногда он может быть прямолинейным, требовательным и склонным к конкуренции, ему придется прикладывать определенные усилия, чтобы соответствовать требованиям должности.

Ось экстраверсии

▲ РУКОВОДИТЕЛЬ - ТЕХНОЛОГ: ...

● Сергей Кузьмин



Интроверт

Экстраверт

Интенсивный

Интенсивный



Результаты позволяют предположить, что для данной позиции подходит интроверт, склонный размышлять и работать в одиночестве или в небольшом коллективе, однако Сергей отличается общительностью и экстраверсией. Сергей, согласно его естественного стиля поведения, наделен всеми выше перечисленными характеристиками.

### Ось выдержки

▲ РУКОВОДИТЕЛЬ - ТЕХНОЛОГ: ...

● Сергей Кузьмин

В

Низкий уровень выдержки

Высокий уровень выдержки

Интенсивный

Интенсивный



Результаты позволяют предположить, что для данной позиции подходит человек, который в зависимости от ситуации будет обладать эмоциональной устойчивостью и выдержкой или, наоборот, будет вести себя более энергично и активно. Для такого человека одинаково важны и стабильность, и разнообразие. Сергей, согласно его естественного стиля поведения, наделен всеми выше перечисленными характеристиками.

### Ось следования нормам

▲ РУКОВОДИТЕЛЬ - ТЕХНОЛОГ: ...

● Сергей Кузьмин

Н

Склонность не следовать норм

Склонность следовать нормам

Интенсивный

Интенсивный



Результаты позволяют предположить, что для данной должности подходит человек, который отличается дисциплинированностью и стремлением следовать стандартам и процедурам. Этот человек мотивируется структурой, последовательностью и уверенностью в том, что она делает все правильно. Сергей, согласно его естественного стиля поведения, наделен всеми выше перечисленными характеристиками.



## САМОРАЗВИТИЕ С МYPDASOACH

Этот раздел является приглашением для Вас начать программу саморазвития с MyPDACoach. MyPDACoach – это приложение онлайн, которое помогает Вам в развитии компетенций, которые, в свою очередь, помогут Вам улучшить аспекты Вашего поведенческого стиля, укрепить отношения с окружающими и повысить эффективность Вашей работы. Самоосознание, которого Вы достигли при помощи отчета PDA, будет служить основой для MyPDACoach, чтобы помочь Вам в достижении качественных (позитивных) изменений в Вашем поведении, тем самым облегчая Ваш путь к успеху.

### Самоосознание, саморазвитие и Личное Руководство

Как личность Вы играете ведущую роль в своей жизни, и ход событий прямо зависит от Ваших действий. MyPDACoach приглашает Вас начать программу саморазвития компетенций, таким образом Вы сможете внести изменения в свой стиль поведения, необходимые для полноценного успеха. **Саморазвитие состоит в продвижении, нами самими или при помощи коуча, развития наших компетенций. Это создает возможности для личностного и профессионального роста.**

Самосознание, как отражение себя в зеркале, имеет важное значение для прогресса в программе саморазвития. Информация, предоставляемая отчетом PDA, который Вы только что прочитали обогатила Ваше самосознание. Также как мы должны знать себя, чтобы развиваться, это является отправной точкой для личного совершенствования и это напрямую связано с саморазвитием, обучением и личным руководством.

**Самосознание требует мыслительного процесса, посредством которого личность (индивид) приобретает понимание своих сильных сторон и зон развития. Это позволяет быть максимально готовым для решения повседневных задач.**

Люди, которые решаться на работу по саморазвитию должны осознать самих себя, должны иметь четкое видение своих целей. Они должны разработать план, реализовать его на практике и следить за ходом его выполнения. **MyPDACoach** поможет Вам в разработке указанного плана, воплощении его на практике и в его мониторинге. **MyPDACoach** поможет Вам упражняться в новом поведении, которое позволит Вам улучшить уровень развития конкретных умений, навыков и совершенствовать Ваши личностные компетенции.

Важно осознавать, что саморазвитие – это труд, много усилий над собой, самоанализ и освоение полученных знаний. Это предполагает большое чувство ответственности, а также гибкую и активную жизненную позицию. Этот процесс должен быть непрерывным и организованным, чтобы консолидировать ряд новых аспектов поведения, которые укрепляют и облегчают путь к успеху.

**MyPDACoach** состоит из пяти простых и понятных шагов. Вы уже сделали два и теперь есть возможность продолжить...

1. Заполните форму PDA. ☺ **Готово!**
2. Прочитайте отчет PDA и повысьте свое самосознание. ☺ **Готово!**

3. Определите компетенции, которые необходимо развивать. **Начнем сегодня!**
4. Получите советы коуча и упражнения по новой модели поведения. Шесть недель!
5. Получите оценку от других (дословно: обратную связь «360 градусов» от других).  
Выясните, преуспели ли Вы!

Самоконтроль является достаточно сложной задачей. Вы уже заполнили форму PDA и прочитали отчет PDA. Теперь Вам необходимо только зафиксировать это для себя и управлять своей собственной программой развития. Посетите [www.mypdacoach.com](http://www.mypdacoach.com) чтобы узнать больше и начать Вашу программу прямо сегодня.

DEMO