



## РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ

Имя: Макс

### ЛИЧНОСТНАЯ СФЕРА

#### ● Основные ценности

*Основные ценности проявляются во всех сферах жизни человека и определяют его выбор и решения*

##### Стремление к самореализации

Этот человек стремится к самореализации, изучает себя и свою индивидуальность и ищет пути для оптимального воплощения своих сильных качеств. Он признаёт значение индивидуальности и стремится к сотрудничеству.

##### Открытость к переменам

Он открыт к изменениям и инновациям и рассматривает их как возможность достичь своих целей и удовлетворить свои потребности.

##### Уважение к различиям

Он признает возможность каждого человека двигаться своим путем и достигать своих целей. Особенно это проявляется в ситуациях, связанных с его собственными желаниями и амбициями.

##### Поиск взаимовыгодных решений

Он хорошо чувствует выгоду и готов идти на диалог или вступать в партнерство, если это принесет ему измеримый результат.

#### ● Ориентация на процесс/на результат

Этот человек ищет баланс между процессом и результатом. В большей степени его мотивируют результаты и достижение целей. Однако он осознает, что они невозможны без грамотного управления процессами. Таким образом, если результат или цель действительно имеют для него значение, он будет готов погрузиться в процесс и выстроить его максимально эффективно.

#### ● Фокус на себе/на команде

Этот человек часто оказывается в состоянии выбора, пытаясь определить в какой ситуации ему стоит ориентироваться только на себя, а в какой прислушиваться к команде. В большинстве случаев его выбор определяется тем, какая из ситуаций наиболее выгодна для него и приближает его к цели. В ряде случаев он готов прислушиваться к команде, если понимает, что это упростит или ускорит его путь к достижению результатов.



## Предиктивная система диагностики поведенческих паттернов Отчет для эксперта

### ● Основная мета-компетенция

*Метакомпетенции - это навыки высокого уровня, которые способствуют личному и профессиональному развитию, позволяют учиться и добиваться успехов в новых областях знаний.*

#### **Основной навык этого человека — социальная гибкость.**

Он хорошо понимает собственные потребности, и может чувствовать потребности окружающих. Он способен быстро адаптироваться к меняющимся обстоятельствам, сотрудничать и общаться с различными группами людей, чтобы максимизировать личную выгоду и легко менять свою социальную тактику, стратегии общения и взаимодействия с коллегами и партнерами, чтобы достичь желаемых результатов. Этот мета-навык может быть ценным в различных ситуациях, таких как переговоры, управление проектами, разрешение конфликтов и стратегическое планирование.

### ● Репутационный имидж

*Репутационный образ демонстрирует, каким этого человека видят другие люди, какое впечатление он производит на окружающих, что привлекает или отталкивает в нем других людей.*

Этот человек может восприниматься как общительный и доступный для коммуникации человек, способный строить хорошие отношения со своим окружением. Гибкость в общении и умение адаптироваться к различным социальным ситуациям делают его в глазах коллег полезным и приятным партнером. В то же время, окружающие могут чувствовать его стремление к личной выгоде, что может быть воспринято как неискренность и расчетливость и мешать глубокому доверию со стороны коллег, вызывая подозрения в отношении его истинных мотивов.

### ● Ограничения

*Ограничения - это устойчивые представления человека о себе, мире и других людях, которые мешают развитию*

#### **Приоритизация личной выгоды**

Склонность этого человека видеть возможности коллаборации и партнерства с другими людьми через призму личной выгоды может создавать ограничивающее убеждение о том, что "сотрудничество эффективно, только если это в мою пользу. Это приводит к ограниченному восприятию сотрудничества - ситуации, когда человек воспринимает участие в командной работе как нечто ценное только тогда, когда это напрямую приносит ему выгоду или позволяет продвинуться по карьерной лестнице. Он может не видеть значение взаимопомощи и совместной работы ради общих целей команды или организации. Такой подход может создавать напряжение и дистанцию с коллегами, и приводить к потере доверия и слабой кооперации внутри команды.

### ● Кризисное поведение

*Кризисное поведение - это то, как человек реагирует или действует во время кризиса, неопределенности, конфликта или под давлением (например, в условиях жестких сроков)*

#### **Ответ на критику**

Критические замечания могут вызывать у этого человека серьезный диссонанс: с одной стороны ему хочется выбрать стратегию защиты, воспринимая ее как угрозу своей репутации или статусу. С другой стороны, ему будет важно сохранить отношения с оппонентом и проявить себя, как человека, готового к партнерству. В конечном итоге он, с большой вероятностью выберет модель конструктивного взаимодействия с критикующим, в глубине души оставаясь уверенным в собственной правоте.



## Предиктивная система диагностики поведенческих паттернов Отчет для эксперта

---

### ● Кризисное поведение

В кризисной ситуации этот человек постарается быстро адаптироваться к новым условиям, активно изучая пути выхода из кризиса. Он постарается заручиться поддержкой других людей, коллег или партнеров, выстраивая с ними коммуникацию, но удерживая фокус может быть на сохранении собственного благополучия и достижении личных целей.

### Поведение в конфликтных ситуациях

Внутренние колебания между самоцентрированными и коллаборативными тенденциями могут создать видимость неустойчивости и непостоянства позиции этого человека в конфликтной ситуации. Он будет стремиться отстоять свою правоту, вместе с тем находясь в активном поиске тех, кто мог бы принять его сторону в споре. В случаях, когда такая поддержка находится, он чувствует себя сильнее и готов защищаться и отстаивать свои интересы. Когда такой поддержки нет, он с большой вероятностью, пойдет на компромисс, чтобы сохранить свой статус в глазах других людей.

### Поведение в ситуации неопределенности

В ситуации неопределенности первичной заботой этого человека может стать собственная выгода и благополучие, что может привести к эгоцентричным и краткосрочным решениям. С большой вероятностью он может искать поддержки у коллег и стремиться к совместной работе, чтобы обрести опору.

### ● Стиль принятия решений

С большой вероятностью при принятии решений этот человек может сталкиваться с внутренним конфликтом между собственными интересами и интересами и потребностями группы. В зависимости от ситуации, человек может искать компромисс, который может включать в себя согласование своих действий с командой и учет их обратной связи. Кроме того, он может постараться адаптировать свой выбор под конкретную ситуацию, временно подчиняя свои интересы групповым целям или, наоборот, акцентируя внимание на собственных целях в определенных контекстах.

### Обратная сторона

Постоянная необходимость балансировать между личными и групповыми целями может размывать фокус и внимание, что влияет на эффективность выполнения задач и существенно тормозит скорость принятия решения.

### ● Образ мышления

Размышляя о задачах, которые стоят перед ним, этот человек склонен использовать прагматично-социальный стиль мышления. Он руководствуется прагматизмом в достижении своих целей, но понимает важность взаимоотношений и согласованности своих действий с другими людьми. Этот подход заставляет его тщательно обдумывать каждый свой шаг и просчитывать риски и разные варианты развития событий. С одной стороны это дает ему возможность глубоко вникать в проблему и не упускать детали.

### Обратная сторона

С другой стороны возможные колебания и нерешительность из-за конфликта между личными и коллективными интересами могут приводить к непоследовательности в действиях и решениях из-за переменчивости внешней среды и внутренних приоритетов.



# Предиктивная система диагностики поведенческих паттернов Отчет для эксперта

## ● Зоны развития

### Развитие способности видеть "большую картину»

Важной зоной роста для этого человека является развитие системного мышления и понимания системных взаимосвязей и понимания, как личная выгода и групповые цели могут усиливать и дополнять друг друга. Ему важно научиться выявлять ситуации, когда стоит поступиться собственными интересами, а когда прислушаться к мнению других людей и прогнозировать, как то или иное решение сработает в перспективе. Важной задачей в этом контексте является работа над устойчивостью и последовательностью в принятии решений, уменьшение колебательности из-за внутренних конфликтов интересов.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СФЕРА

### ● Стиль управления, который человек ожидает от других

#### Как мыслит этот человек

Он стремится к активной позиции и лидерству, ожидая от своего руководства демократичного и партнерского стиля управления, что поддерживало бы его стремление к самостоятельности и поиску взаимовыгодных решений.

#### Как это проявляется

Он будет активно проявлять инициативу и ожидать поддержки и обратной связи от руководства. В условиях партнерства и поддержки, он будет энергично реализовывать свои идеи. В случае столкновения с авторитарным стилем управления, этот человек может воспринимать его как подавление его инициативы, что в свою очередь может восприниматься как недооценка его профессиональных компетенций.

#### На что стоит обратить внимание:

Важно понимать, что в различных рабочих ситуациях может потребоваться применение разных стилей управления. Стоит проявлять гибкость и чуткость, обеспечивая поддержку и в то же время объясняя человеку, что в работе не всегда возможен полностью демократичный и партнерский подход, а применение авторитарного стиля управления совсем не означает, что его личность и достижения не принимаются во внимание или обесцениваются.

### ● Стиль управления, который человек демонстрирует в общении с другими людьми

#### Как мыслит этот человек

Он склонен комбинировать стили управления. В благополучных условиях он ориентирован на коллаборативный подход, но при фрустрации или в критических ситуациях может проявлять элементы авторитарного стиля.

#### Как это проявляется

На практике он будет стремиться к достижению баланса между сотрудничеством и контролем, поощряя инициативу сотрудников но не теряя контроль над процессом. Он может проявлять жесткость и настаивать на своем, если ситуация того требует.

#### На что стоит обратить внимание

Руководителю стоит обратить внимание на то, как такие колебания сказываются на команде. Важно поддержать гибкость этого человека в подходах к управлению, одновременно обучая его, как минимизировать негативные эффекты переключения между подходами.



## Предиктивная система диагностики поведенческих паттернов Отчет для эксперта

---

### ● Роль в команде, в которой человек видит себя

*Командная роль может отличаться от формальной роли, но важно понимать, к какой реализации в команде он стремится на самом деле.*

#### **Лидер - Организатор**

В рамках коллектива этот человек стремится брать на себя ответственность за ключевые инициативы и ожидая при этом, что его подходы и правила будут признаны и приняты остальными членами команды.

Он нацелен на установление строгого контроля над процессами, считая свои методы наиболее эффективными и предпочтительными.

Он предпочитает централизованный процесс принятия решений и ожидает, что конечный результат будет строго соответствовать нормам и стандартам.

Ключевыми обязанностями этого человека в команде могут быть:

- создание, внедрение и поддержание рабочих процедур и стандартов.
- обеспечение структурированности, предсказуемости и безопасности рабочих процессов, а также контроль за их выполнением в соответствии с установленными стандартами.
- отслеживание и анализ эффективности деятельности команды и оптимизация рабочих процессов.

### ● Коммуникативные стратегии, которые стоит использовать при взаимодействии с этим человеком

*Используйте эти коммуникативные стратегии и ключевые слова при формальном и неформальном общении (на интервью, в переписке).*

*Пункты расположены в порядке убывания значимости для этого человека.*

#### **Открытость и честность**

В коммуникации с этим человеком важно поддерживать открытый и честный диалог без иносказаний и двусмысленности.

#### **Позитивная обратная связь**

Этот человек ищет поддержки и участия, поэтому важно фокусироваться на конструктивной обратной связи, подчеркивая его сильные стороны и достижения, предоставляя предложения по улучшению.

#### **Сотрудничество**

В коммуникации важно демонстрировать готовность к сотрудничеству и поддержке, подкрепляя инициативы и предложения.

#### **Ассертивность**

Важно поддерживать диалог, создавая пространство для обмена идеями и обсуждения важных вопросов. Стоит использовать ассертивные техники коммуникации, выражая свои мысли и чувства четко и уважительно.

#### **Уважение к автономии**

Важно уважать его потребность в автономии и самостоятельности в принятии решений, предоставляя необходимую поддержку.

#### **Поддержка инициатив**

В коммуникации важно поддерживать и поощрять его инициативы и предложения, вмешиваясь только при необходимости.



## Предиктивная система диагностики поведенческих паттернов Отчет для эксперта

---

### ● Ключевые слова и обороты, которые близки этому человеку

«Каждое мнение должно быть услышано»  
«Важно достигать взаимовыгодного партнерства»  
«Большие цели могут быть реализованы через участие команды»  
«Меня впечатляет ваша способность вести переговоры»  
«Сильный лидер должен прислушиваться к команде»  
«Вы действительно хорошо чувствуете, чего ждут люди»

### ● Условия, необходимые человеку для оптимального выполнения задач

*На практике бывает сложно предоставить человеку полный набор условий для его оптимальной реализации. Даже если сейчас эти условия не выполняются/выполняются не полностью, стоит иметь их в виду для понимания стратегии развития этого человека. Пункты расположены в порядке убывания значимости для этого человека.*

#### **Проектное руководство**

Для оптимальной реализации сильных черт личности этого человека важно предоставлять ему возможность управления проектами, где важен баланс между индивидуальными и групповыми усилиями.

#### **Командообразующие инициативы**

Он хорошо чувствует себя в решении задач, связанных с развитием и формированием эффективных команд и поддержанием индивидуальности каждого участника.

#### **Работа с партнерами и клиентами**

Этот человек может быть наиболее ценен в вопросах, связанных с построением партнерских отношений и переговорами, контрактами, сделками с внешними стейкхолдерами.

#### **Гибкая рабочая среда**

Он максимально эффективен в профессиональной среде, которая предоставляет возможности для самостоятельности и гибкости в организации своей работы.

#### **Ролевая ответственность**

Для оптимальной реализации сильных навыков, этому человеку важно предоставить четкие рамки ответственности с возможностью влиять на процессы и принимать значимые решения.

### ● Условия, в которых человеку сложнее всего реализовать свои сильные компетенции

*Стоит обратить внимание на то, в каких условиях ему бывает сложно оптимально реализовать свой потенциал. Даже если сейчас он работает именно в таких, сложных для себя условиях, этот пункт может прояснить причину многих состояний (выгорание, стагнация, снижение мотивации и вовлеченности). Пункты расположены в порядке убывания значимости для этого человека.*

#### **Авторитарная организационная культура**

Среда, в которой ценятся жесткая иерархия и строгий контроль, может ограничивать инициативу этого человека и его желание сотрудничать.

#### **Недостаток автономии**

Если этому человеку не предоставляется достаточно пространства для самостоятельности и принятия решений, это может угнетать его лидерский потенциал.



## Предиктивная система диагностики поведенческих паттернов Отчет для эксперта

### Отсутствие коммуникации

Работа в одиночку и среда, в которой не реализуются его навыки проведения переговоров существенно снижают его мотивацию и вовлеченность.

### Проекты, в которых не реализуются личные амбиции

Если этот человек сталкивается с задачами и процессами, ориентированными только на командные результаты и не затрагивающими его личные амбиции, он теряет мотивацию и не видит смысла вкладываться в их реализацию.

### ● Мотивирующие факторы

*Мотивирующие факторы - то, что вдохновляет этого человека, то, во что он верит и видит своей большой целью.*

Влияние через коммуникацию

Реализация личных амбиций через взаимодействие и влияние на других является ключевым источником вдохновения для этого человека. Возможность влиять, лидировать и сотрудничать для достижения своих целей и развития — важные факторы, мотивирующие его предпринимать усилия, тестировать и адаптировать свои подходы в профессиональной деятельности. Признание и уважение со стороны коллег и партнеров по бизнесу, которое подкрепляется его лидерскими качествами и способностью вдохновлять команду, дают ему возможность чувствовать динамику и удовлетворение от рабочего процесса.

### ● Персонализированные вопросы для интервью

*Это список персонализированных вопросов, разработанных для этого человека и учитывающих его ценности и личностные особенности. Эти вопросы позволят вам еще лучше понять его особенности и узнать, как он поведет себя в разных рабочих ситуациях. Вы можете адаптировать и использовать их в ходе собеседования, оценки и индивидуального общения. Пункты расположены в порядке убывания значимости для этого человека.*

"Расскажите о ситуации, когда ваш личный взгляд на выполнение задачи расходился с командной позицией. Как вы поступили?"

Мы знаем, что этот человек находится в постоянном поиске баланса между личными и командными потребностями. Важно понять, как он сам видит это противоречие и как справляется с ним.

"Расскажите о моменте в вашей карьере, когда вам пришлось пересмотреть свои убеждения или ценности ради выполнения работы или совместной работы с командой"

Понимание готовности этого человека к пересмотру собственных убеждений и ценностей для достижения общих целей позволит понять, насколько он готов использовать гибкий подход во взаимодействии и управлении процессами.

"Как вы поддерживаете баланс между стремлением к личной эффективности и потребностью поддерживать благоприятные отношения в команде?"

Этот вопрос позволяет прояснить, как он находит баланс между результативностью и поддержанием конструктивных отношений в команде.

"Какие области для вашего профессионального и личного развития вы видите для себя? Какие шаги предпринимаете для улучшения этих аспектов?"

Понимание того, как он видит свои слабые стороны и как он работает над их устранением, важно для оценки его самокритичности, самоосознания и стремления к самосовершенствованию.