

Результаты тестирования: Кадыкало Олег Сергеевич

ФИО: Кадыкало Олег Сергеевич

Статус: Завершено

Тестирование на профессиональные компетенции: **СИЛЬНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ**

Кандидат показал результаты ЗНАЧИТЕЛЬНО ВЫШЕ СРЕДНЕГО и РЕКОМЕНДУЕТСЯ для дальнейшего участия в отборе

Подробные результаты по прохождению каждого теста Вы можете посмотреть ниже.

Офисные позиции - Базовый уровень - 1

Пройден

Всего вопросов: **12**

Порог прохождения:  **50%**

Процент правильных ответов:  **100.0%**

Начало прохождения: **16 января 2025, 12:46**

Завершение прохождения: **16 января 2025, 12:48**

Внедрение изменений и инноваций

Данная компетенция определяет у руководителя конструктивное отношение к изменениям и умение их внедрять и реализовывать. Высокий показатель по этой шкале означает способность у человека предлагать новые, нестандартные идеи, готовность к эксперименту и, чаще всего, знание современных технологий. Это важная компетенция для быстроразвивающихся отраслей с частными изменениями.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Внимание к правилам

Данная компетенция определяет степень, в которой человек склонен соблюдать формальные и неформальные правила, установленные в вашей организации. Высокий показатель по данной шкале может быть важен для организаций, где от сотрудников требуется придерживаться четко определенных правил поведения в общении с клиентами, при работе со сложным оборудованием, чувствительными механизмами, или где цена ошибки слишком высока.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Выстраивание и поддержание отношений

Данная компетенция определяет способность человека выстраивать контакт, находить способы коммуникации и влияния с любым собеседником и аудиторией в целях достижения поставленных задач. Это способность выстраивать долгосрочные отношения на основе взаимоуважения, взаимной пользы и развития. Высокий результат по данной шкале рекомендуем для кандидатов на работу в продажи, обслуживание клиентов и для управленцев всех уровней.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Гибкость

Данная компетенция определяет способность изменять стиль поведения в различных ситуациях и коммуникационный подход к разным собеседникам. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен быстро и адекватно подбирать эффективный стиль поведения при нахождении в разных ситуациях и с разными людьми. Это полезный навык для управленцев и любых других профессий, где требуется вести много общения с разными людьми. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о недостаточной гибкости мышления и умения ориентироваться в новой обстановке с новыми людьми.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Добросовестность

Данная компетенция определяется чертами личности и показывает внутреннее мотивационное отношение человека к выполняемым им задачам. Высокий показатель по данной шкале означает, что человеку свойственно осознанно и добросовестно относиться к своим рабочим задачам, что он понимает ценность результатов своего труда для работодателя и внутренне мотивирован выполнять свою работу максимально эффективно. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о низкой внутренней мотивации выполнять свои рабочие задачи. В таком случае мы рекомендуем сравнить данный показатель с результатами по другим шкалам оценки внутренней мотивации – ответственность, рабочая этика, организационное мышление, лояльность работодателю и факторы мотивации. Если по этим шкалам показатель тоже низкий, то, возможно, стоит провести дополнительную проверку мотивации данного кандидата.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Командная работа

Данная компетенция является составной и включает в себя набор способностей к эффективной коммуникации, готовности к сотрудничеству, способности взаимодействовать, эмоциональному интеллекту, гибкости, умению предотвращать и разрешать конфликты, мотивировать других и себя для достижения общего результата, распределять задачи, координировать и организовывать работу. Высокий показатель по этой шкале свидетельствует о высоком развитии всех этих способностей, и рекомендуем для кандидата на любую работу, где ведется командная работа. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать об интроверсии или недостаточной опытности человека в данных компетенциях. Он не является приговором и причиной исключить человека из групповой работы, но, возможно, такой человек покажет лучшие результаты при индивидуальной работе в условиях ограниченного взаимодействия с другими.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Коммуникативные навыки

Данная компетенция определяет способность человека эффективно доносить свои мысли и убеждать собеседников при общении с любыми собеседниками и аудиторией. Высокий показатель по данной компетенции рекомендуем для руководителей всех уровней, специалистов отделов продаж, маркетинга, PR, обслуживания клиентов и работников профессий, где качество коммуникации играет критичную роль. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать об интроверсии или недостаточной опытности человека в умении выражать свои мысли и убеждать. Данный навык тренируется и улучшается со временем у опытных специалистов.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Лояльность работодателю

Результат по данной шкале показывает отношение к работодателю на внутреннем уровне. Это важный параметр, связанный как с личностными установками, так и выработанным отношением к рабочим обязанностям и коллективу. Высокий результат по этой шкале показывает, что человек готов добросовестно и максимально эффективно выполнять свою работу, выражать приверженность культуре, защищать ее ценности и соблюдать официальные и негласные правила организации. Такой человек изначально настроен положительно к вашей организации, даже если он еще не работает в ней. Низкий результат может показывать слабую внутреннюю мотивацию на присоединение к вашей организации, возможное несоответствие культуре, несогласие с каким-либо правилами. В таком случае рекомендуем сравнить показатель по этой шкале с другими шкалами внутренней мотивации – добросовестность, рабочая этика, ответственность, организационное мышление и факторы мотивации.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Навыки решения проблем

Эта шкала оценивает способность не сдаваться перед трудностями, эффективно искать и находить способы решения проблем и выхода из сложных ситуаций. Кроме того, высокий показатель по этой шкале может свидетельствовать о находчивости, креативности и высокой стрессоустойчивости человека и рекомендуется для позиций, где приходится работать в условиях неопределенности и часто меняющихся условий. Низкий показатель по шкале может свидетельствовать о неопытности, слабой внутренней мотивации либо привычке быть ведомым. Такой кандидат, тем не менее, может быть хорошим исполнителем знакомых ему задач.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Нацеленность на результат

Это одна из ключевых профессиональных компетенций в сфере продаж и обслуживания клиентов, определяющая амбициозность и целеустремленность, готовность преодолевать препятствия, проявлять выдержку и упорство в сложных ситуациях. Высокий результат по данной компетенции свидетельствует об умении и способности человека добиваться результата даже в условиях неопределенности и необходимости преодолевать преграды. Основная компетенция «достигателя». Низкий результат может свидетельствовать о недостатке опыта либо интроверсивных чертах характера. При низком результате по этой шкале рекомендует сравнить результаты по другим шкалам амбициозности - целеустремленность и упорство и ориентации на продажу. Если везде результат низкий, то это тревожный признак. Если низкий только этот, то, скорее всего, это говорит о неопытности кандидата при хорошем потенциале.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Организационное мышление

Один из ключевых навыков для любого сотрудника. Это способность ставить цели организации и/или коллектива выше своих собственных, когда это необходимо. Высокий результат по данной компетенции может свидетельствовать о том, что человек не подведет в условиях проблем в организации, будет отстаивать интересы организации при взаимодействии с третьими сторонами и имеет внутреннюю мотивацию для ответственной и добросовестной работы. Низкий результат по данной шкале может свидетельствовать о том, что человек не понимает ценности и места своей работы в организации, не согласен в чем-то с руководством, либо имеет низкую внутреннюю мотивацию исполнять свои рабочие обязанности. Рекомендуем сравнивать показатель по этой шкале с другими шкалами внутренней мотивации – добросовестность, рабочая этика, ответственность, лояльность работодателю и факторы мотивации. Если по всем этим показателям результаты низкие, что это тревожный признак. Если по остальным высокие, то низкий результат по этой шкале можно быстро и легко исправить, объяснив кандидату его роль и ценность.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Организационные навыки

Данная компетенция показывает уровень организованности и стремления к порядку в вещах и процессах. От человека с высоким результатом по этой шкале можно всегда ожидать знания где что находится, он не пропускает и не опаздывает на встречи, крайне редко что-либо забывает, и отличается ответственностью и надежностью. Низкий результат по данной шкале может свидетельствовать об отсутствии привычки к порядку, но мы рекомендуем сравнивать это значение с показателями по таким шкалам как ответственность, добросовестность и нацеленность на результат. Если по всем этим шкалам показатели низкие, то это тревожный признак. Но высокие показатели по этим шкалам нивелируют низкий результат по данной.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Открытость критике

Компетенция, определяющая способность человека профессионально и осознанно воспринимать обратную связь, не замыкаться и не воспринимать ее как критику личности или оскорбление, делать адекватные выводы и быстро учиться на ней. Высокий результат по данной шкале необходим для любой позиции, подразумевающей плотное общение с руководством. Низкий результат может свидетельствовать о недостатке опыта или недостаточности развитости эмоционального интеллекта и организационного мышления.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Работа под управлением

Данная компетенция определяет способность эффективно взаимодействовать с вышестоящим руководством для достижения целей организации. Она показывает умение воспринимать обратную связь, исполнительность, понимание своего места в организации, умение выстраивать отношения с руководителями.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Социальный интеллект

Социальный (эмоциональный) интеллект - способность к управлению собственными эмоциями, распознаванию эмоций и чувств других людей и сопереживанию им. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен замечать и определять эмоциональное состояние других людей, делать из этого выводы, влиять на их состояние, а также регистрировать свое собственное эмоциональное состояние и произвольно изменять его. Высокий показатель по этой шкале рекомендуем для любых профессий, где общение с клиентами и коллегами является важной частью работы. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о недостаточной эмоциональной развитости и эмпатийности человека. Это может быть недостатком, если работа подразумевает плотное общение с другими людьми, но не оказывает критичного влияния на эффективность самостоятельной работы человека в условиях ограниченного взаимодействия с другими

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Способность к адаптации

Данная компетенция определяет способность быстро оценивать обстановку и менять свой стиль поведения в соответствие с ней. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен быстро и адекватно оценивать изменение обстановки и реагировать осознанно и эффективно даже в условиях недостатка информации. Высокий показатель по данной компетенции рекомендуем для руководителей всех уровней, специалистов отделов продаж, маркетинга и обслуживания клиентов, а также в любых исследовательских профессиях. Антиподом способности к адаптации является неприятие перемен и сопротивление новому. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о неразвитой способности эффективно реагировать на изменения и справляться со стрессом в условиях перемен.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Стратегическое мышление

Данная компетенция определяет умение системно анализировать информацию в комплексе с масштабностью мышления при принятии решений. Высокие показатели по этой шкале рекомендуются для руководителей всех уровней и специалистов-аналитиков, но не являются критично важными для линейного персонала.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Стрессоустойчивость

Данная компетенция означает способность человека оставаться спокойным и собранным и реагировать профессионально и эффективно в условиях давления и непредсказуемого изменения обстановки. Нередко вместе с ней у человека присутствуют такие качества как самоконтроль, развитый эмоциональный интеллект, находчивость, креативность, умение решать проблемы, упорство в достижении цели. Высокие показатели по этой шкале рекомендуются для работы в сфере продаж, обслуживания клиентов, управленческой работы и любой работы с высокой степенью неопределенности.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Умение принимать решения

Данная компетенция показывает степень развития волевых качеств человека, его умение принимать решение в условиях неопределенности, умение эффективно обрабатывать имеющиеся факты и прогнозировать развитие ситуации. Высокий результат по данной шкале необходим для выполнения эффективной работы руководителя, особенно в малом и среднем бизнесе. Низкий результат может свидетельствовать о чрезмерной осторожности, неуверенности в себе или неопытности кандидата.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Целеустремленность и упорство

Данная компетенция является составной и определяет способность преодолевать преграды и умение находить внутреннюю мотивацию ради достижения цели. Это важная компетенция для любого сотрудника, выполняющего важную и ответственную работу для достижения общего результата организации. Она родственна навыкам решения проблем и нацеленности на результат, и мы рекомендуем сверять показатели результатов по этим трем шкалам в случае сомнений.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Продажа и служба поддержки - Базовый уровень - 1

Пройден

Всего вопросов:

31

Порог прохождения:



50%

Процент правильных ответов:



85.16%

Начало прохождения:

16 января 2025, 12:48

Завершение прохождения:

16 января 2025, 12:54

Внимание к правилам

Данная компетенция определяет степень, в которой человек склонен соблюдать формальные и неформальные правила, установленные в вашей организации. Высокий показатель по данной шкале может быть важен для организаций, где от сотрудников требуется придерживаться четко определенных правил поведения в общении с клиентами, при работе со сложным оборудованием, чувствительными механизмами, или где цена ошибки слишком высока.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Выстраивание и поддержание отношений

Данная компетенция определяет способность человека выстраивать контакт, находить способы коммуникации и влияния с любым собеседником и аудиторией в целях достижения поставленных задач. Это способность выстраивать долгосрочные отношения на основе взаимоуважения, взаимной пользы и развития. Высокий результат по данной шкале рекомендуем для кандидатов на работу в продажи, обслуживание клиентов и для управленцев всех уровней.

73

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Гибкость

Данная компетенция определяет способность изменять стиль поведения в различных ситуациях и коммуникационный подход к разным собеседникам. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен быстро и адекватно подбирать эффективный стиль поведения при нахождении в разных ситуациях и с разными людьми. Это полезный навык для управленцев и любых других профессий, где требуется вести много общения с разными людьми. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о недостаточной гибкости мышления и умения ориентироваться в новой обстановке с новыми людьми.

85

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Добросовестность

Данная компетенция определяется чертами личности и показывает внутреннее мотивационное отношение человека к выполняемым им задачам. Высокий показатель по данной шкале означает, что человеку свойственно осознанно и добросовестно относиться к своим рабочим задачам, что он понимает ценность результатов своего труда для работодателя и внутренне мотивирован выполнять свою работу максимально эффективно. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о низкой внутренней мотивации выполнять свои рабочие задачи. В таком случае мы рекомендуем сравнить данный показатель с результатами по другим шкалам оценки внутренней мотивации – ответственность, рабочая этика, организационное мышление, лояльность работодателю и факторы мотивации. Если по этим шкалам показатель тоже низкий, то, возможно, стоит провести дополнительную проверку мотивации данного кандидата.

90

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Клиентоориентированность

Данная компетенция определяет способность человека слушать, слышать и понимать желания клиента, и находить такое решение, которое удовлетворит или превзойдет ожидания клиента, и увеличит клиентскую лояльность. Высокий показатель по этой шкале очень рекомендуем для работы в сфере продаж и обслуживания клиентов. Низкий результат может свидетельствовать о недостатке опыта либо о недостаточной эмпатии и гибкости.

81

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Командная работа

Данная компетенция является составной и включает в себя набор способностей к эффективной коммуникации, готовности к сотрудничеству, способности взаимодействовать, эмоциональному интеллекту, гибкости, умению предотвращать и разрешать конфликты, мотивировать других и себя для достижения общего результата, распределять задачи, координировать и организовывать работу. Высокий показатель по этой шкале свидетельствует о высоком развитии всех этих способностей, и рекомендуем для кандидата на любую работу, где ведется командная работа. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать об интроверсии или недостаточной опытности человека в данных компетенциях. Он не является приговором и причиной исключать человека из групповой работы, но, возможно, такой человек покажет лучшие результаты при индивидуальной работе в условиях ограниченного взаимодействия с другими.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Коммуникативные навыки

Данная компетенция определяет способность человека эффективно доносить свои мысли и убеждать собеседников при общении с любыми собеседниками и аудиторией. Высокий показатель по данной компетенции рекомендуем для руководителей всех уровней, специалистов отделов продаж, маркетинга, PR, обслуживания клиентов и работников профессий, где качество коммуникации играет критичную роль. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать об интроверсии или недостаточной опытности человека в умении выражать свои мысли и убеждать. Данный навык тренируется и улучшается со временем у опытных специалистов.

87

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Кросс-продажи

Кросс-продажи это умение специалиста по продажам предлагать и эффективно продавать клиентам сопутствующие товары и услуги, повышая средний чек по продажам. Высокий показатель по данной шкале показывает опытность и профессиональную грамотность кандидата.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Лояльность работодателю

Результат по данной шкале показывает отношение к работодателю на внутреннем уровне. Это важный параметр, связанный как с личностными установками, так и выработанным отношением к рабочим обязанностям и коллективу. Высокий результат по этой шкале показывает, что человек готов добросовестно и максимально эффективно выполнять свою работу, выражать приверженность культуре, защищать ее ценности и соблюдать официальные и негласные правила организации. Такой человек изначально настроен положительно к вашей организации, даже если он еще не работает в ней. Низкий результат может показывать слабую внутреннюю мотивацию на присоединение к вашей организации, возможное несоответствие культуре, несогласие с каким-либо правилами. В таком случае рекомендуем сравнить показатель по этой шкале с другими шкалами внутренней мотивации – добросовестность, рабочая этика, ответственность, организационное мышление и факторы мотивации.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Навыки решения проблем

Эта шкала оценивает способность не сдаваться перед трудностями, эффективно искать и находить способы решения проблем и выхода из сложных ситуаций. Кроме того, высокий показатель по этой шкале может свидетельствовать о находчивости, креативности и высокой стрессоустойчивости человека и рекомендуется для позиций, где приходится работать в условиях неопределенности и часто меняющихся условий. Низкий показатель по шкале может свидетельствовать о неопытности, слабой внутренней мотивации либо привычке быть ведомым. Такой кандидат, тем не менее, может быть хорошим исполнителем знакомых ему задач.

90

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Навыки убеждения и переговоров

Данная компетенция совмещает в себе навыки эффективной коммуникации и выстраивания отношений, и оценивает умение выстраивать контакт, четко излагать свои мысли, влиять и убеждать. Высокий результат по данной компетенции рекомендуется для работы в продажах, обслуживании клиентов, на любых управленческих должностях, в маркетинге и PR.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Нацеленность на результат

Это одна из ключевых профессиональных компетенций в сфере продаж и обслуживания клиентов, определяющая амбициозность и целеустремленность, готовность преодолевать препятствия, проявлять выдержку и упорство в сложных ситуациях. Высокий результат по данной компетенции свидетельствует об умении и способности человека добиваться результата даже в условиях неопределенности и необходимости преодолевать преграды. Основная компетенция «достигателя». Низкий результат может свидетельствовать о недостатке опыта либо интроверсивных чертах характера. При низком результате по этой шкале рекомендует сравнить результаты по другим шкалам амбициозности - целеустремленность и упорство и ориентации на продажу. Если везде результат низкий, то это тревожный признак. Если низкий только этот, то, скорее всего, это говорит о неопытности кандидата при хорошем потенциале.

88

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Организационное мышление

Один из ключевых навыков для любого сотрудника. Это способность ставить цели организации и/или коллектива выше своих собственных, когда это необходимо. Высокий результат по данной компетенции может свидетельствовать о том, что человек не подведет в условиях проблем в организации, будет отстаивать интересы организации при взаимодействии с третьими сторонами и имеет внутреннюю мотивацию для ответственной и добросовестной работы. Низкий результат по данной шкале может свидетельствовать о том, что человек не понимает ценности и места своей работы в организации, не согласен в чем-то с руководством, либо имеет низкую внутреннюю мотивацию исполнять свои рабочие обязанности. Рекомендуем сравнивать показатель по этой шкале с другими шкалами внутренней мотивации – добросовестность, рабочая этика, ответственность, лояльность работодателю и факторы мотивации. Если по всем этим показателям результаты низкие, что это тревожный признак. Если по остальным высокие, то низкий результат по этой шкале можно быстро и легко исправить, объяснив кандидату его роль и ценность.

92

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Организационные навыки

Данная компетенция показывает уровень организованности и стремления к порядку в вещах и процессах. От человека с высоким результатом по этой шкале можно всегда ожидать знания где что находится, он не пропускает и не опаздывает на встречи, крайне редко что-либо забывает, и отличается ответственностью и надежностью. Низкий результат по данной шкале может свидетельствовать об отсутствии привычки к порядку, но мы рекомендуем сравнивать это значение с показателями по таким шкалам как ответственность, добросовестность и нацеленность на результат. Если по всем этим шкалам показатели низкие, то это тревожный признак. Но высокие показатели по этим шкалам нивелируют низкий результат по данной.

89

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Ориентация на продажу

Данная компетенция определяет степень настойчивости и мотивированности в намерении совершить продажу. Она НЕ связана с профессиональным опытом и умением продавать, но показывает стремление добиться результата в продажах. Чем выше этот результат, тем лучше. Низкий показатель по шкале может свидетельствовать о неопытности, слабой внутренней мотивации либо привычке быть ведомым, что может, тем не менее, быть ценным для сотрудника «на подхвате» у специалиста по продажам или у начинающего продавца. Рекомендуем сверять показатель по этой шкале с показателями по шкалам нацеленности на результат, умения решать проблемы, целеустремленность и упорство.

71

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Открытость критике

Компетенция, определяющая способность человека профессионально и осознанно воспринимать обратную связь, не замыкаться и не воспринимать ее как критику личности или оскорбление, делать адекватные выводы и быстро учиться на ней. Высокий результат по данной шкале необходим для любой позиции, подразумевающей плотное общение с руководством. Низкий результат может свидетельствовать о недостатке опыта или недостаточной развитости эмоционального интеллекта и организационного мышления.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Поощрение развития подчиненных

Данная компетенция определяет умение руководителя вкладываться в своих подчиненных – обучать их, развивать, делиться информацией и ресурсами. А также мотивировать их на самостоятельное развитие. Высокий показатель по этой шкале демонстрирует навыки опытного руководителя, который понимает, что чем более сильны люди в его команде, тем лучший общий результат они смогут показать. Низкий показатель может свидетельствовать о его стремлении замыкать на себе ресурсы и информацию – то есть, о недостаточной опытности этого человека как руководителя, либо о его осознанном или неосознанном эгоизме.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Работа в условиях неопределенности

Данная компетенция определяет способность человека быстро и эффективно реагировать в условиях неопределенности и изменений. Высокий результат по этой шкале показывает, что человек, скорее всего, сохранит выдержку в сложной ситуации, будет действовать профессионально и эффективно. Низкий результат может свидетельствовать о недостатке опыта либо о недостаточной стрессоустойчивости и гибкости.

80

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Работа под управлением

Данная компетенция определяет способность эффективно взаимодействовать с вышестоящим руководством для достижения целей организации. Она показывает умение воспринимать обратную связь, исполнительность, понимание своего места в организации, умение выстраивать отношения с руководителями.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Развитие взаимопонимания

Данная компетенция определяет способность человека выражать свои мысли языком и способом, понятным для любой аудитории, которой адресовано его сообщение. Это профессиональная компетенция в сфере продаж, коррелирующая с навыком эффективной коммуникации. Чем выше этот показатель при оценке кандидата в продажи/поддержку – тем лучше.

80

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Разрешение жалоб со стороны клиента

Эта компетенция определяет способность кандидата выстраивать отношения с любым, даже сложным и нелояльным клиентом, в целях повышения его лояльности. Высокий результат по данной шкале оценки характерен для опытных специалистов по продажам и обслуживанию клиентов с высоким уровнем самоконтроля и навыком разрешения проблем. Это важная компетенция для отделов продаж и обслуживания клиентов. Соответственно, высокий результат по этой шкале рекомендуем для любого кандидата на эту работу. Низкий результат чаще всего свидетельствует о неопытности и недостатке профессиональных знаний у кандидата.

93

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Самоконтроль

Данная компетенция тесно связана с навыком стрессоустойчивости и является его фундаментом. Она определяет умение контролировать свои мысли, эмоции и поведение и является необходимым профессиональным навыком сотрудника отдела продаж и обслуживания клиентов. Высокий результат по данной шкале может свидетельствовать о развитом навыке самоконтроля и умении реагировать профессионально в любой ситуации. Низкий результат – о неопытности или неразвитом умении понимать и контролировать себя. В таком случае мы рекомендуем сверить этот показатель с результатами по шкалам стрессоустойчивости, гибкости и способности к адаптации.

Социальный интеллект

Социальный (эмоциональный) интеллект - способность к управлению собственными эмоциями, распознаванию эмоций и чувств других людей и сопереживанию им. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен замечать и определять эмоциональное состояние других людей, делать из этого выводы, влиять на их состояние, а также регистрировать свое собственное эмоциональное состояние и произвольно изменять его. Высокий показатель по этой шкале рекомендуем для любых профессий, где общение с клиентами и коллегами является важной частью работы. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о недостаточной эмоциональной развитости и эмпатийности человека. Это может быть недостатком, если работа подразумевает плотное общение с другими людьми, но не оказывает критичного влияния на эффективность самостоятельной работы человека в условиях ограниченного взаимодействия с другими

Способность к адаптации

Данная компетенция определяет способность быстро оценивать обстановку и менять свой стиль поведения в соответствие с ней. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен быстро и адекватно оценивать изменение обстановки и реагировать осознанно и эффективно даже в условиях недостатка информации. Высокий показатель по данной компетенции рекомендуем для руководителей всех уровней, специалистов отделов продаж, маркетинга и обслуживания клиентов, а также в любых исследовательских профессиях. Антиподом способности к адаптации является неприятие перемен и сопротивление новому. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о неразвитой способности эффективно реагировать на изменения и справляться со стрессом в условиях перемен.

Стратегическое мышление

Данная компетенция определяет умение системно анализировать информацию в комплексе с масштабностью мышления при принятии решений. Высокие показатели по этой шкале рекомендуем для руководителей всех уровней и специалистов-аналитиков, но не являются критично важными для линейного персонала.

80

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

87

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

75

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Стрессоустойчивость

Данная компетенция означает способность человека оставаться спокойным и собранным и реагировать профессионально и эффективно в условиях давления и непредсказуемого изменения обстановки. Нередко вместе с ней у человека присутствуют такие качества как самоконтроль, развитый эмоциональный интеллект, находчивость, креативность, умение решать проблемы, упорство в достижении цели. Высокие показатели по этой шкале рекомендуются для работы в сфере продаж, обслуживания клиентов, управленческой работы и любой работы с высокой степенью неопределенности.

84

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Укрепление команды (Тимбилдинг)

Данная компетенция связана со способностью руководителя мотивировать, воодушевлять и объединять его подчиненных в работе над общими целями. Высокий показатель по этой шкале свойственен опытным руководителям, которые понимают важность высокого морального духа и сплочения коллектива. Таких руководителей любят и уважают их подчиненные, что приводит к более крепкой корпоративной культуре и, в итоге, к лучшим показателям производительности и меньшей текучке.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Умение определять приоритеты

Данная компетенция определяет способность человека выявлять приоритетные задачи и эффективно перераспределять усилия для достижения наилучшего результата в соответствии с целями организации и личными целями. Это важная компетенция для любого специалиста по продажам и обслуживанию клиентов в условиях перегрузки и давления. Для работы в поддержке клиентов эта одна из ключевых компетенций.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Умение принимать решения

Данная компетенция показывает степень развития волевых качеств человека, его умение принимать решение в условиях неопределенности, умение эффективно обрабатывать имеющиеся факты и прогнозировать развитие ситуации. Высокий результат по данной шкале необходим для выполнения эффективной работы руководителя, особенно в малом и среднем бизнесе. Низкий результат может свидетельствовать о чрезмерной осторожности, неуверенности в себе или неопытности кандидата.

91

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Целеустремленность и упорство

Данная компетенция является составной и определяет способность преодолевать преграды и умение находить внутреннюю мотивацию ради достижения цели. Это важная компетенция для любого сотрудника, выполняющего важную и ответственную работу для достижения общего результата организации. Она родственна навыкам решения проблем и нацеленности на результат, и мы рекомендуем сверять показатели результатов по этим трем шкалам в случае сомнений.

86

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Руководители - Базовый уровень - 1

Пройден

Всего вопросов: **12**

Порог прохождения:  **50%**

Процент правильных ответов:  **83.33%**

Начало прохождения: **16 января 2025, 12:54**

Завершение прохождения: **16 января 2025, 12:57**

Внедрение изменений и инноваций

60

СРЕДНИЕ

Данная компетенция определяет у руководителя конструктивное отношение к изменениям и умение их внедрять и реализовывать. Высокий показатель по этой шкале означает способность у человека предлагать новые, нестандартные идеи, готовность к эксперименту и, чаще всего, знание современных технологий. Это важная компетенция для быстроразвивающихся отраслей с частными изменениями.

результаты по данной составляющей потенциала

Выстраивание и поддержание отношений

88

ВЫСОКИЕ

Данная компетенция определяет способность человека выстраивать контакт, находить способы коммуникации и влияния с любым собеседником и аудиторией в целях достижения поставленных задач. Это способность выстраивать долгосрочные отношения на основе взаимоуважения, взаимной пользы и развития. Высокий результат по данной шкале рекомендуем для кандидатов на работу в продажи, обслуживание клиентов и для управленцев всех уровней.

результаты по данной составляющей потенциала

Гибкость

Данная компетенция определяет способность изменять стиль поведения в различных ситуациях и коммуникационный подход к разным собеседникам. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен быстро и адекватно подбирать эффективный стиль поведения при нахождении в разных ситуациях и с разными людьми. Это полезный навык для управленцев и любых других профессий, где требуется вести много общения с разными людьми. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о недостаточной гибкости мышления и умения ориентироваться в новой обстановке с новыми людьми.

90

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Грамотное управление ресурсами

Данная компетенция определяет способность руководителя эффективно управлять распределением и исполнением задач подчиненными. В нее же входит умение делегировать, мотивировать, контролировать, предоставлять обратную связь. Также она определяет способность знать сильные и слабые стороны и возможности своих подчиненных, определять требуемые ресурсы для решения задач и быстро находить их.

67

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Добросовестность

Данная компетенция определяется чертами личности и показывает внутреннее мотивационное отношение человека к выполняемым им задачам. Высокий показатель по данной шкале означает, что человеку свойственно осознанно и добросовестно относиться к своим рабочим задачам, что он понимает ценность результатов своего труда для работодателя и внутренне мотивирован выполнять свою работу максимально эффективно. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о низкой внутренней мотивации выполнять свои рабочие задачи. В таком случае мы рекомендуем сравнить данный показатель с результатами по другим шкалам оценки внутренней мотивации – ответственность, рабочая этика, организационное мышление, лояльность работодателю и факторы мотивации. Если по этим шкалам показатель тоже низкий, то, возможно, стоит провести дополнительную проверку мотивации данного кандидата.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Командная работа

Данная компетенция является составной и включает в себя набор способностей к эффективной коммуникации, готовности к сотрудничеству, способности взаимодействовать, эмоциональному интеллекту, гибкости, умению предотвращать и разрешать конфликты, мотивировать других и себя для достижения общего результата, распределять задачи, координировать и организовывать работу. Высокий показатель по этой шкале свидетельствует о высоком развитии всех этих способностей, и рекомендуем для кандидата на любую работу, где ведется командная работа. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать об интроверсии или недостаточной опытности человека в данных компетенциях. Он не является приговором и причиной исключать человека из групповой работы, но, возможно, такой человек покажет лучшие результаты при индивидуальной работе в условиях ограниченного взаимодействия с другими.

0

НИЗКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Коммуникативные навыки

Данная компетенция определяет способность человека эффективно доносить свои мысли и убеждать собеседников при общении с любыми собеседниками и аудиторией. Высокий показатель по данной компетенции рекомендуем для руководителей всех уровней, специалистов отделов продаж, маркетинга, PR, обслуживания клиентов и работников профессий, где качество коммуникации играет критичную роль. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать об интроверсии или недостаточной опытности человека в умении выражать свои мысли и убеждать. Данный навык тренируется и улучшается со временем у опытных специалистов.

50

СРЕДНИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Лояльность работодателю

Результат по данной шкале показывает отношение к работодателю на внутреннем уровне. Это важный параметр, связанный как с личностными установками, так и выработанным отношением к рабочим обязанностям и коллективу. Высокий результат по этой шкале показывает, что человек готов добросовестно и максимально эффективно выполнять свою работу, выражать приверженность культуре, защищать ее ценности и соблюдать официальные и негласные правила организации. Такой человек изначально настроен положительно к вашей организации, даже если он еще не работает в ней. Низкий результат может показывать слабую внутреннюю мотивацию на присоединение к вашей организации, возможное несоответствие культуре, несогласие с каким-либо правилами. В таком случае рекомендуем сравнить показатель по этой шкале с другими шкалами внутренней мотивации – добросовестность, рабочая этика, ответственность, организационное мышление и факторы мотивации.

80

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Навыки решения проблем

Эта шкала оценивает способность не сдаваться перед трудностями, эффективно искать и находить способы решения проблем и выхода из сложных ситуаций. Кроме того, высокий показатель по этой шкале может свидетельствовать о находчивости, креативности и высокой стрессоустойчивости человека и рекомендуется для позиций, где приходится работать в условиях неопределенности и часто меняющихся условий. Низкий показатель по шкале может свидетельствовать о неопытности, слабой внутренней мотивации либо привычке быть ведомым. Такой кандидат, тем не менее, может быть хорошим исполнителем знакомых ему задач.

78

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Навыки убеждения и переговоров

Данная компетенция совмещает в себе навыки эффективной коммуникации и выстраивания отношений, и оценивает умение выстраивать контакт, четко излагать свои мысли, влиять и убеждать. Высокий результат по данной компетенции рекомендуется для работы в продажах, обслуживании клиентов, на любых управленческих должностях, в маркетинге и PR.

67

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Нацеленность на результат

Это одна из ключевых профессиональных компетенций в сфере продаж и обслуживания клиентов, определяющая амбициозность и целеустремленность, готовность преодолевать препятствия, проявлять выдержку и упорство в сложных ситуациях. Высокий результат по данной компетенции свидетельствует об умении и способности человека добиваться результата даже в условиях неопределенности и необходимости преодолевать преграды. Основная компетенция «достигателя». Низкий результат может свидетельствовать о недостатке опыта либо интроверсивных чертах характера. При низком результате по этой шкале рекомендует сравнить результаты по другим шкалам амбициозности - целеустремленность и упорство и ориентации на продажу. Если везде результат низкий, то это тревожный признак. Если низкий только этот, то, скорее всего, это говорит о неопытности кандидата при хорошем потенциале.

80

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Организационное мышление

Один из ключевых навыков для любого сотрудника. Это способность ставить цели организации и/или коллектива выше своих собственных, когда это необходимо. Высокий результат по данной компетенции может свидетельствовать о том, что человек не подведет в условиях проблем в организации, будет отстаивать интересы организации при взаимодействии с третьими сторонами и имеет внутреннюю мотивацию для ответственной и добросовестной работы. Низкий результат по данной шкале может свидетельствовать о том, что человек не понимает ценности и места своей работы в организации, не согласен в чем-то с руководством, либо имеет низкую внутреннюю мотивацию исполнять свои рабочие обязанности. Рекомендуем сравнивать показатель по этой шкале с другими шкалами внутренней мотивации – добросовестность, рабочая этика, ответственность, лояльность работодателю и факторы мотивации. Если по всем этим показателям результаты низкие, что это тревожный признак. Если по остальным высокие, то низкий результат по этой шкале можно быстро и легко исправить, объяснив кандидату его роль и ценность.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Организационные навыки

Данная компетенция показывает уровень организованности и стремления к порядку в вещах и процессах. От человека с высоким результатом по этой шкале можно всегда ожидать знания где что находится, он не пропускает и не опаздывает на встречи, крайне редко что-либо забывает, и отличается ответственностью и надежностью. Низкий результат по данной шкале может свидетельствовать об отсутствии привычки к порядку, но мы рекомендуем сравнивать это значение с показателями по таким шкалам как ответственность, добросовестность и нацеленность на результат. Если по всем этим шкалам показатели низкие, то это тревожный признак. Но высокие показатели по этим шкалам нивелируют низкий результат по данной.

50

СРЕДНИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Ответственность за подчиненных

Эта компетенция определяет готовность руководителя принимать на себя ответственность за результаты работы его подчиненных, умение выстраивать пути их профессионального развития, улучшения процессов в команде, умение мотивировать людей и координировать их работу по достижению цели. Высокий результат по этой шкале свойственен опытным руководителям, с развитой эмпатией и ответственностью за своих подчиненных, что в долгосрочной перспективе ведет к лучшим показателям производительности и лояльности персонала.

89

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Открытость критике

Компетенция, определяющая способность человека профессионально и осознанно воспринимать обратную связь, не замыкаться и не воспринимать ее как критику личности или оскорбление, делать адекватные выводы и быстро учиться на ней. Высокий результат по данной шкале необходим для любой позиции, подразумевающей плотное общение с руководством. Низкий результат может свидетельствовать о недостатке опыта или недостаточной развитости эмоционального интеллекта и организационного мышления.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Поддержание властного авторитета

Данная компетенция определяет умение руководителя выбирать наиболее подходящий управленческий стиль и форму коммуникации с подчиненными. Высокий результат по этой шкале демонстрирует опытность и гибкость руководителя. Низкий – чаще всего, неопытность или негибкость и шаблонность в общении.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Поощрение развития подчиненных

Данная компетенция определяет умение руководителя вкладываться в своих подчиненных – обучать их, развивать, делиться информацией и ресурсами. А также мотивировать их на самостоятельное развитие. Высокий показатель по этой шкале демонстрирует навыки опытного руководителя, который понимает, что чем более сильны люди в его команде, тем лучший общий результат они смогут показать. Низкий показатель может свидетельствовать о его стремлении замыкать на себе ресурсы и информацию – то есть, о недостаточной опытности этого человека как руководителя, либо о его осознанном или неосознанном эгоизме.

67

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Работа под управлением

Данная компетенция определяет способность эффективно взаимодействовать с вышестоящим руководством для достижения целей организации. Она показывает умение воспринимать обратную связь, исполнительность, понимание своего места в организации, умение выстраивать отношения с руководителями.

83

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Социальный интеллект

Социальный (эмоциональный) интеллект - способность к управлению собственными эмоциями, распознаванию эмоций и чувств других людей и сопереживанию им. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен замечать и определять эмоциональное состояние других людей, делать из этого выводы, влиять на их состояние, а также регистрировать свое собственное эмоциональное состояние и произвольно изменять его. Высокий показатель по этой шкале рекомендуем для любых профессий, где общение с клиентами и коллегами является важной частью работы. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о недостаточной эмоциональной развитости и эмпатийности человека. Это может быть недостатком, если работа подразумевает плотное общение с другими людьми, но не оказывает критичного влияния на эффективность самостоятельной работы человека в условиях ограниченного взаимодействия с другими

67

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Способность к адаптации

Данная компетенция определяет способность быстро оценивать обстановку и менять свой стиль поведения в соответствие с ней. Высокий показатель по данной шкале означает, что человек способен быстро и адекватно оценивать изменение обстановки и реагировать осознанно и эффективно даже в условиях недостатка информации. Высокий показатель по данной компетенции рекомендуем для руководителей всех уровней, специалистов отделов продаж, маркетинга и обслуживания клиентов, а также в любых исследовательских профессиях. Антиподом способности к адаптации является неприятие перемен и сопротивление новому. Низкий показатель по данной шкале может свидетельствовать о неразвитой способности эффективно реагировать на изменения и справляться со стрессом в условиях перемен.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Стратегическое мышление

Данная компетенция определяет умение системно анализировать информацию в комплексе с масштабностью мышления при принятии решений. Высокие показатели по этой шкале рекомендуются для руководителей всех уровней и специалистов-аналитиков, но не являются критично важными для линейного персонала.

75

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Стрессоустойчивость

Данная компетенция означает способность человека оставаться спокойным и собранным и реагировать профессионально и эффективно в условиях давления и непредсказуемого изменения обстановки. Нередко вместе с ней у человека присутствуют такие качества как самоконтроль, развитый эмоциональный интеллект, находчивость, креативность, умение решать проблемы, упорство в достижении цели. Высокие показатели по этой шкале рекомендуются для работы в сфере продаж, обслуживания клиентов, управленческой работы и любой работы с высокой степенью неопределенности.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Укрепление команды (Тимбилдинг)

Данная компетенция связана со способностью руководителя мотивировать, воодушевлять и объединять его подчиненных в работе над общими целями. Высокий показатель по этой шкале свойственен опытным руководителям, которые понимают важность высокого морального духа и сплочения коллектива. Таких руководителей любят и уважают их подчиненные, что приводит к более крепкой корпоративной культуре и, в итоге, к лучшим показателям производительности и меньшей текучке.

67

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Умение принимать решения

Данная компетенция показывает степень развития волевых качеств человека, его умение принимать решение в условиях неопределенности, умение эффективно обрабатывать имеющиеся факты и прогнозировать развитие ситуации. Высокий результат по данной шкале необходим для выполнения эффективной работы руководителя, особенно в малом и среднем бизнесе. Низкий результат может свидетельствовать о чрезмерной осторожности, неуверенности в себе или неопытности кандидата.

0

НИЗКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Целеустремленность и упорство

Данная компетенция является составной и определяет способность преодолевать преграды и умение находить внутреннюю мотивацию ради достижения цели. Это важная компетенция для любого сотрудника, выполняющего важную и ответственную работу для достижения общего результата организации. Она родственна навыкам решения проблем и нацеленности на результат, и мы рекомендуем сверять показатели результатов по этим трем шкалам в случае сомнений.

100

ВЫСОКИЕ

результаты по данной составляющей потенциала

Добросовестность, Лояльность и Организационное мышление

Добросовестность		95
Лояльность работодателю		92
Организационное мышление		97

Добросовестность на очень высоком уровне, близком к максимальному. У данного человека правильное воспитание и отношение к работе. Скорее всего, он ответственен и надежен по отношению к своим обязательствам. Не склонен к уклонению от обязательств и обману.

Лояльность работодателю на очень высоком уровне, близком к максимальному. Данный кандидат очень хорошо настроен по отношению к Вашей организации. Вероятно, он знает основную информацию о ней, готов с энтузиазмом браться за предложенную работу, позитивно относится к ее руководителям и потенциальным коллегам. Склонен защищать интересы Вашей организации даже в нерабочее время.

Организационное мышление, то есть способность ставить цели организации выше своих собственных, на очень высоком уровне, близком к максимальному. У данного человека правильное и сознательное отношение к работе, и он понимает свое место и ценность своей работы. Скорее всего, он ответственен и надежен по отношению к своим обязательствам. Склонен работать с высокой вовлеченностью и эффективностью.