



## Отчет Dimensions




### Аноним Аноним

Дата формирования отчета: **01.07.2016**




Отчет по карьерным деструкторам 3

**Также рекомендуется:** Профиль личностных черт, Поведенческие типы, Отчет по субшкалам

#### Кто может использовать этот отчет?

-  Коучи
-  Специалисты по работе с персоналом
-  Сертифицированные специалисты

#### Для каких целей может быть использован этот отчет?

-  Выявление сотрудников с высоким потенциалом
-  Индивидуальное развитие
-  Развитие лидерских качеств

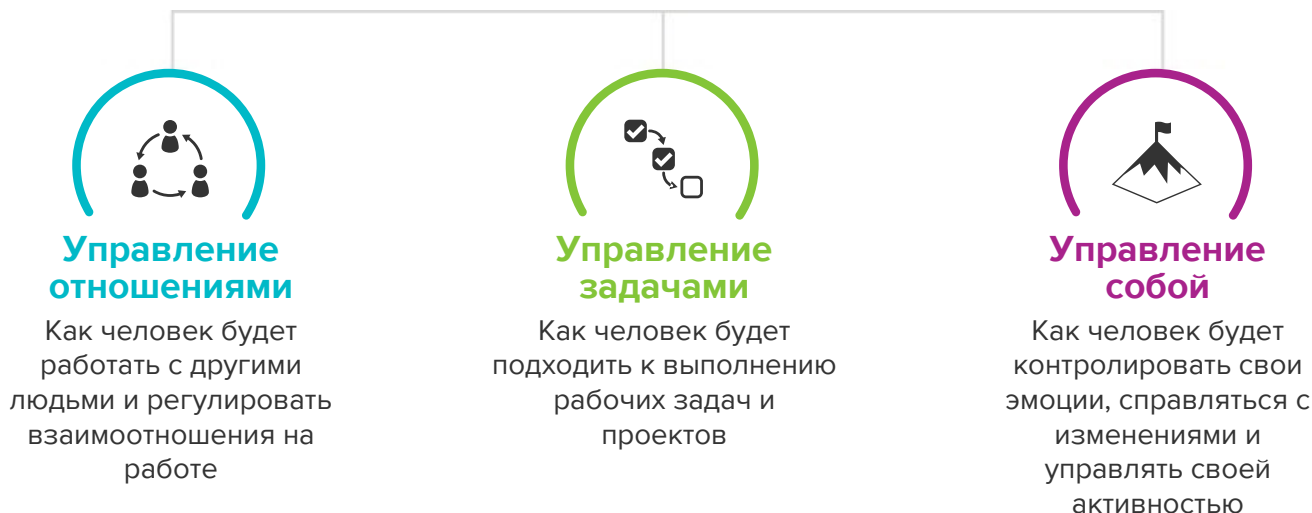
---

Оценка	Dimensions
Дата выполнения	02.03.2016
Язык	Русский

## Введение

Dimensions представляет собой личностный онлайн-опросник. Он позволяет оценить то, как люди воспринимают свое поведение на работе в трех ключевых сферах: управление отношениями, управление задачами и управление собой.

### Структура опросника Talent Q Dimensions



Этот опросник сочетает полезную информацию, научность и простоту использования для линейного руководителя, специалиста по работе с персоналом и коуча или тренера, а также помогает обсуждать вопросы профессионального роста и развития. Опросник Dimensions был задуман и разработан одним из пионеров в области профессионального тестирования Роджером Холдсуортом (Roger Holdsworth), который основывался на более чем пятидесятилетнем опыте работы в области изучения личностных качеств в условиях профессиональной деятельности.

### Личность является движущим фактором эффективности

Личность влияет на линию поведения людей, которая, в свою очередь, отражается на производительности и успешности их работы на своей должности.

Познавательные способности

Личностные особенности

Знания и навыки

Мотивация



С помощью этого отчета можно получить научное и объективное представление о том, как человек, вероятно, будет вести себя на рабочем месте. Такое представление помогает организациям в:

- ✓ принятии более обоснованных решений при подборе персонала
- ✓ проектах по развитию персонала
- ✓ выявлении сотрудников с высоким потенциалом
- ✓ увеличении производительности и эффективности труда.

### Единый опросник на протяжении всего цикла развития сотрудника в организации

Всего один опросник позволяет получить данные, которые можно интерпретировать и использовать в самых разнообразных сферах: набор и отбор персонала, выявление высокого потенциала и личностных качеств сотрудников, развитие командного духа и лидерских способностей. Опросник является основой для ряда удобных и понятных отчетов, которые по мере необходимости можно объединять между собой, однако данные отчеты подходят не для любых целей. В отчетах содержатся рекомендации для пользователя, которые могут быть представлены на нескольких языках, что позволяет давать корректную оценку по всем географическим регионам и проводить сравнения на межкультурном уровне.

## Отчет по карьерным деструкторам

При проведении оценки потенциала развития кандидатов на менеджерские и лидерские позиции были выявлены ряд стилей поведения или факторов, которые могут приводить высокопотенциальных сотрудников к "профессиональному выгоранию" или к замедлению карьерного развития, причем зачастую под влиянием тех же качеств и характеристик, которые ранее приводили к успеху.

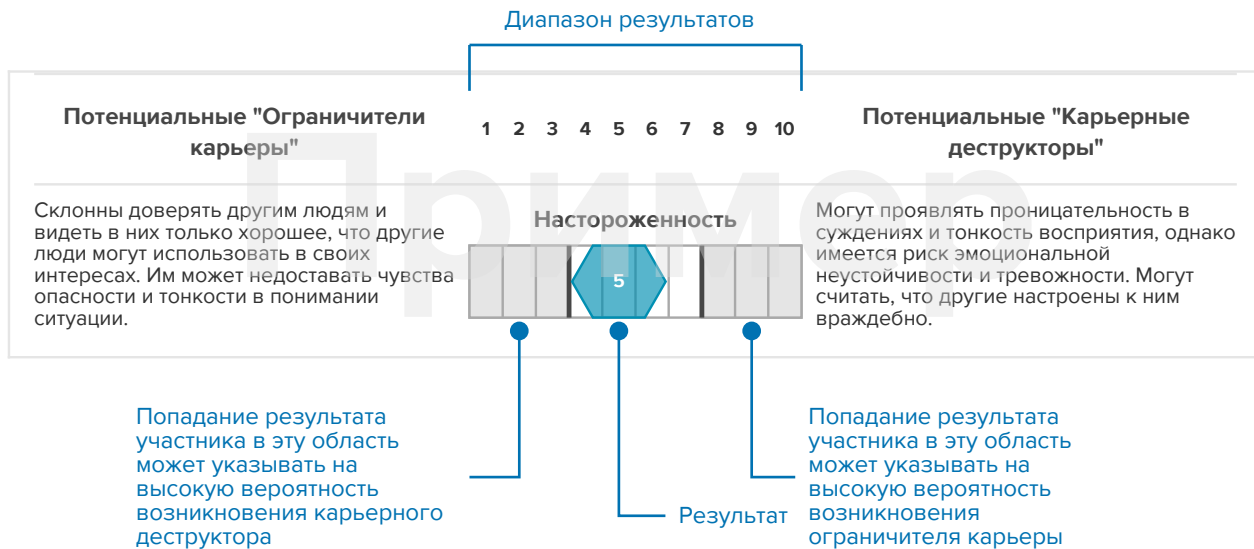
Люди, на карьере которых оказывают воздействие те или иные карьерные деструкторы, вынуждены покинуть организацию по решению руководства или из-за невозможности дальнейшего карьерного развития, вызванного явным противоречием между их стилем поведения и должностными или организационными требованиями. В то время как некоторые качества этих сотрудников приемлемы или даже необходимы для младшего и среднего менеджмента, при переходе на позиции более высокого уровня их карьера может застопориться. Принимая во внимание основные карьерные деструкторы и зная, насколько участник склонен к проявлению того или иного стиля поведения, можно сделать выводы о степени соответствия участника требованиям должности, а также заранее продумать, какие меры необходимо предпринять, чтобы предотвратить возможный кризис. У менеджера с яркой склонностью к тому или иному стилю деструктивного поведения, до определенного момента может быть потрясающая карьера, но его дальнейшее развитие может быть остановлено.

Talent Q, опираясь на результаты системы оценки личности Dimensions, выделяет 8 карьерных деструкторов. Эти 8 факторов или стилей поведения основаны на классификации личностных расстройств, опубликованных в "Справочнике по диагностике и статистике психических расстройств" (DSM), который разработан Американской Психиатрической Ассоциацией, а также на итогах исследований деструкторов, проведенных другими авторами. Однако высокая (или очень высокая) оценка по этим факторам ни в коем случае не говорит о том, что участник подвержен тем или иным личностным расстройствам, которые требуют лечения.



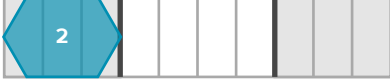





На противоположном полюсе шкалы расположены так называемые "Ограничители карьеры", которые могут препятствовать построению карьеры уже на начальных этапах. Поэтому, если участник получает низкие баллы по нескольким карьерным деструкторам, это также может тормозить его карьерное развитие, так как он не обладает качествами, необходимыми для продвижения даже на должность младшего менеджера.

Каждый из 8 карьерных деструкторов может также указывать и на сильные стороны участника, которые могут способствовать его успеху и во многих случаях не станут причиной замедления карьерного развития. Однако низкий балл по факторам-деструкторам говорит не только об отсутствии риска крушения карьеры, но и о наличии ограничителей для дальнейшего карьерного развития. Ответы участников на опросник Dimensions формируются в отчет по 8 факторам. Этот профиль следует интерпретировать с осторожностью, и он не должен передаваться участникам в данном формате. Только специально подготовленный специалист может обсуждать данный отчет с участниками.

## Как использовать данный отчет



# Отчет по карьерным деструкторам

Потенциальные "Ограничители карьеры"	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Потенциальные "Карьерные деструкторы"
Склонны доверять другим людям и видеть в них только хорошее, что другие люди могут использовать в своих интересах. Им может не хватать чувства опасности и тонкости в понимании ситуации.	<p style="text-align: center;"><b>Настороженность</b></p> 	Могут проявлять проницательность в суждениях и тонкость восприятия, однако имеется риск эмоциональной неустойчивости и тревожности. Могут считать, что другие настроены к ним враждебно.
Очень рады возможности находиться среди других людей и уделяют много времени общению. Могут бояться принимать непопулярные решения, в одиночку действуют менее эффективно.	<p style="text-align: center;"><b>Замкнутость</b></p> 	Способны самостоятельно справляться с трудностями и принимать решения. Могут чувствовать себя менее комфортно в коллективе, предпочитают общаться не слишком активно или не слишком часто. Может отмечаться тенденция к самоизоляции.
Как правило, аналитичны и консервативны. Подчиняются правилам и мнению большинства, могут быть слишком пассивными или недостаточно смелыми, чтобы бороться с трудностями.	<p style="text-align: center;"><b>Эксцентричность</b></p> 	Не любят условностей и могут чувствовать себя некомфортно в социальных ситуациях. Как правило, с некоторым пренебрежением относятся к социальным нормам, что может привести к нетипичному поведению, когда чувствуют разочарование или эмоциональный стресс. Могут оказаться плохими слушателями и неблагонадежными в своих суждениях.
Обычно подчиняются общественным правилам, но могут вести себя слишком расслабленно или пассивно. Слишком терпимы к другим людям и могут настолько сконцентрироваться на их потребностях, что не будут учитывать свои собственные нужды.	<p style="text-align: center;"><b>Радикализм</b></p> 	Как правило, расчетливо относятся к другим людям и могут ломать устои. Могут равнодушно относиться к другим людям и даже проявлять признаки асоциального и неэтичного поведения.
Как правило, им не хватает социальной уверенности и харизмы. Могут чувствовать себя некомфортно в публичных ситуациях, иногда им сложно подбирать слова, в коллективной работе они действуют не очень эффективно.	<p style="text-align: center;"><b>Демонстративность</b></p> 	Как правило, позитивные, харизматичные и уверенные в себе в социальных ситуациях, но могут стараться привлечь к себе внимание, склонны к преувеличениям. Им может стать скучно из-за обыденности и отсутствия трудностей.
Как правило, скромные и недостаточно уверенные в себе. Возможно, менее комфортно чувствуют себя в переговорах, в ситуации неопределенности им не хватает лидерской решительности.	<p style="text-align: center;"><b>Самонадеянность</b></p> 	Как правило, уверены в себе и считают себя решительными лидерами. Могут проявлять признаки авторитарного стиля, не прислушиваться к другим людям и не признавая своих собственных ограничений.
Как правило, предпочитают полагаться на свое собственное мнение и обычно не советуются с другими. Это может приводить к рискованным решениям, и они, возможно, менее склонны к тому, чтобы следовать за другими людьми или согласовывать свои действия с их действиями.	<p style="text-align: center;"><b>Уступчивость</b></p> 	Как правило, охотно соглашаются с другими, с ними легко работать, но, возможно, им удобнее следовать за другими, чем выступать в роли лидера. Могут стараться избежать риска и оказаться недостаточно влиятельными в сложных ситуациях.
Как правило, избегают бюрократии, но могут быть небрежными и ненадежными. Им может не хватать дисциплинированности при подготовке, а также внимательности к деталям или срокам, поэтому они могут быть не очень эффективными администраторами.	<p style="text-align: center;"><b>Педантизм</b></p> 	Могут быть хорошими администраторами, методичны и внимательными к деталям. Могут проявлять недостаточно гибкости, слишком буквально следовать правилам и излишне детально контролировать других.

## Справочник по карьерным деструкторам

В справочнике приводится описание всех 8 карьерных деструкторов Talent Q. По каждому карьерному деструктору мы перечислим сначала "Типичные риски", связанные с высокими и очень высокими баллами по шкале.

Следует отметить, что этих рисков можно избежать, и они не являются неизбежным следствием высоких (или очень высоких) значений по деструктивным факторам. На самом деле, основная цель данного отчета - помочь кандидатам лучше понять себя и потенциальные угрозы, связанные с их стилем поведения, чтобы избежать "профессионального выгорания" и остановки карьерного роста. Далее следует описание "Типичных преимуществ", связанных с высокими или очень высокими значениями по шкале, которые, скорее всего, приведут к успеху, хотя, возможно, связаны с некоторыми угрозами. Третье описание по каждому карьерному деструктору - это "Ограничители карьеры". Если кандидат набрал низкий балл по тому или иному карьерному деструктору, его поведение скорее всего не будет связано с "типичными рисками", что, в свою очередь, может ограничить его потенциал карьерного роста, и он вряд ли сможет занять позиции высокого уровня в организации или приобрести высокий статус.

### Настороженность

<b>Типичные риски</b>	Высокий результат по шкале «Настороженность» может указывать на эмоциональную неустойчивость и даже склонность к тому, чтобы чувствовать себя жертвой или объектом гонений. Таких людей просто расстроить и вывести из себя, им не хватает стойкости для того, чтобы справляться со сложными проблемами. Они склонны считать намерения других людей враждебными и неправильно понимать безобидные ремарки. Они ставят под сомнение лояльность других людей и могут слишком много внимания уделять тайным замыслам и политике. Как правило, они часто проявляют беспокойство, страх и чрезмерную чувствительность к критике. В кризисных ситуациях могут реагировать несообразно обстановке.
<b>Типичные преимущества</b>	Участники, имеющие высокие значения по шкале "Настороженность", скорее всего отличаются очень тонким восприятием и способны замечать то, что другие могут упускать из вида или приукрашивать. Они способны улавливать страх и опасность и знают, за что их критикуют другие люди. Они избегают поверхностных заявлений и достаточно проницательны в своих суждениях о других людях. Такие люди зачастую готовы взять вину на себя, когда что-то идет не так, и они сначала размышляют, прежде чем браться за трудную задачу. Они могут хорошо проявлять себя в политизированных ситуациях, требующих максимально тонкого восприятия и дипломатичности.
<b>Ограничители карьеры</b>	Низкий балл по шкале «Настороженность» может указывать на достаточно поверхностное понимание многих вещей. Такие люди могут быть слишком доверчивыми по отношению к другим и редко ставят под сомнение их мотивы и намерения. Другие люди могут воспользоваться этим или попытаться обмануть их. Получившие мало баллов по этой шкале склонны видеть в других людях только хорошее, а также могут не замечать опасности и не чувствовать страха. Возможно, они недостаточно чувствительны для решения деликатных и сложных "политических" ситуаций.

## Замкнутость

<b>Типичные риски</b>	Высокие значения по шкале "Замкнутость" указывают на то, что участнику менее комфортно работать в команде. Склонность таких людей к самостоятельной работе может означать, что их навыки коммуникации могут быть недостаточно развиты. Им может быть сложно активно устанавливать и налаживать рабочие взаимоотношения или поддерживать те связи, которые у него уже сложились. Так как "одиночки" не стремятся находиться в обществе других людей, им не всегда удается легко вписаться в новый коллектив или поддерживать широкий круг контактов. Скорее всего, эти участники могут быть не очень хорошими командными игроками, они не всегда готовы прислушиваться к другим людям и советоваться с ними, не умеют поддерживать сеть контактов.
<b>Типичные преимущества</b>	Замкнутые люди предпочитают работать самостоятельно и совершенно не зависят от окружающих. Они не испытывают потребности в чьем-либо обществе и могут вполне продуктивно сотрудничать с окружающими, поддерживая при этом минимальное количество контактов. Такие люди могут самостоятельно принимать решения, не консультируясь с другими, не запрашивая одобрения. У них узкий круг общения, но эти контакты вполне эффективны, они предпочитают не тратить время на публичные мероприятия и светские условности. Они добиваются наилучших результатов в ситуациях, когда необходимо работать самостоятельно, без какой-либо поддержки.
<b>Ограничители карьеры</b>	Участники, получившие низкие значения по шкале "Замкнутость", возможно, испытывают слишком сильную потребность в общении. Их широкий круг знакомств вынуждает их тратить слишком много времени на поддержание отношений, часто с небольшой отдачей. Кроме того, они тратят свои усилия и время на участие в общественной жизни, публичных мероприятиях. Такие участники могут быть слишком зависимы от мнения окружающих и склонны избегать принятия жестких, непопулярных решений. Им очень сложно работать индивидуально, без поддержки и помощи от других. Очевидно, что они будут менее эффективны в ситуациях, требующих проявления самостоятельности.

## Эксцентричность

<b>Типичные риски</b>	Типичные эксцентрики не прислушиваются к мнению окружающих, поглощены поиском собственных новаторских подходов к решению проблем, даже тогда, когда традиционные способы все еще эффективны. Своим поведением они могут вызывать неприязнь или даже раздражение других членов коллектива. Пытаясь отстоять свои предложения, такие люди тратят время команды на бессмысленные споры и обсуждение выдвигаемых ими аргументов в пользу своих идей. Они часто могут попадать в затруднительные ситуации, потому что придумывают свои собственные правила и не соблюдают общепринятые нормы. Их идеи могут быть поражать своей неординарностью и оригинальностью, но они трудно реализуемы на практике. Таким людям лучше не доверять распоряжаться большим количеством каких бы то ни было ресурсов.
<b>Типичные преимущества</b>	Люди, имеющие высокие значения по данной шкале, благодаря своему нетрадиционному мышлению могут привносить свежий взгляд, также они могут очень успешно применять свою интуицию. Они не слишком полагаются на факты и цифры и достаточно смелы, чтобы доверять собственному мнению и ощущениям. Они разрабатывают собственные правила и подходы, не удовлетворяясь проверенными способами и традиционными методам. Кроме того, они придерживаются собственной точки зрения, независимо от того, что о них думают или говорят окружающие. Они готовы взять на себя полную ответственность за свои решения и предложения, даже если они окажутся ошибочными. Лучше всего им удается помогать команде выходить за рамки традиционного мышления, они способствуют выработке оригинальных решений, которые идут в разрез с привычной практикой.

**Ограничители карьеры** Участники, получившие по шкале "Эксцентричность" низкие значения, могут быть склонны к аналитическому подходу в решении проблем, придерживаются консервативных и традиционных методов работы. Они часто следуют за мнением большинства. Из-за своего стремления следовать принятым стандартам, устоявшимся процедурам им вряд ли удастся найти решения для проблем, требующих новаторского подхода. Имея склонность прислушиваться к другим, соглашаться с мнением окружающих, они редко высказывают свою собственную, независимую или непопулярную точку зрения. Такие люди ригидны, не могут перестроиться под новые требования, обусловленные изменением стратегии или миссии, не стремятся достичь новых высот.

## Радикализм

**Типичные риски** Люди с высокими значениями по шкале "Радикализм" зачастую нарушают правила и общепринятые условности. Они склонны игнорировать такие ценности, как этические нормы, обязательства. Такие люди, как правило, позволяют себе вольности, которых не позволяют другим, и со временем становятся весьма непопулярными. Их нетерпимость и равнодушие по отношению к другим людям ведут в конечном счете к протесту и свержению тирана. Вначале их действия получают поддержку и одобрение остальных членов команды, некоторое время они будут привносить что-то новое и оказывать положительное влияние, но их необходимо остановить прежде, чем они зайдут слишком далеко. В истории было много лидеров, которые в тяжелые времена действовали эффективно, но впоследствии не принимали в расчет предостережений и мнений других людей.

**Типичные преимущества** Участники, имеющие высокие баллы по шкале "Радикализм" способны нарушать правила, устанавливаемые обществом или организацией. Их рациональность является сильной стороной, но при этом означает отсутствие сентиментальности. Они не боятся показывать свои чувства и нетерпимость по отношению к тому, что их окружает. Они, скорее, сблизятся с сильной личностью и не будут тратить силы на слабых. Такие люди уделяют мало внимания условностям и мнениям других людей, но способны без колебаний принимать сложные "непопулярные" решения. Такие люди могут работать успешно, хотя и недолго, в обстановке или в ситуации, требующей коренной реорганизации.

**Ограничители карьеры** Люди, имеющие низкие значения по шкале «Радикализм», могут оказаться слишком пассивными или зависимыми, когда речь заходит об их мнении и поведении. Они зачастую слишком стремятся делать то, чего, на их взгляд, ожидает от них общество или организация, поэтому в конечном итоге не добиваются оптимальных результатов. Они могут бездумно следовать принятым подходам и традициям, и слишком много внимания уделять тому, что думают и говорят другие люди. Они могут всеми силами стараться быть «политкорректными» в узком понимании этого слова. Их терпимость к слабостям других людей может стать их собственной слабостью. Такие люди могут действовать неэффективно в ситуациях, требующих проявления характера и принятия "жестких" решений.

## Демонстративность

**Типичные риски** Основная слабая сторона людей, склонных к демонстративности - потребность быть в центре внимания. Набравшие высокий балл по этой шкале, стремятся постоянно демонстрировать себя и привлекать к себе внимание окружающих. Они деятельны, им необходимо разнообразие и успех во всех сферах жизни. Их потребность в признании со стороны окружающих может стать настоящей обузой, потому что им необходимо постоянно "выставлять себя на показ" перед всеми и добиваться внимания к своей персоне. Они склонны к преувеличениям и использованию высокопарной лексики, что не для каждого собеседника является приемлемым стилем, и, как следствие, им не всегда удается быть убедительными. Также они могут совершать ошибки из-за своего чрезмерного оптимизма и нежелания видеть "оборотную сторону". Хотя обычно они добиваются успеха в области продаж, демонстративные люди доставляют много беспокойства коллегам, руководству и подчиненным и при неблагоприятных условиях не смогут добиться высоких результатов.



**Типичные преимущества** Человек, склонный к самопрезентации, чувствует себя уверенно на публике, харизматичен и обаятелен. Такие люди оптимистично смотрят на жизнь, с ними приятно общаться и работать. Они активные, динамичные, гибкие и легко адаптируются. Открыто выражают свои эмоции, демонстрируют доброжелательность и благосклонное отношение к другим. Они чувствуют себя уверенно в самых разнообразных социальных ситуациях и могут общаться с разным типами людей, искренне интересуясь ими. Такие люди добиваются успеха в области PR и делают хорошие презентации. Они могут быть эффективны во всех сферах, где требуется поддержание широкого круга контактов, добиваются успеха в качестве послов или в области продаж.

**Ограничители карьеры** Участники, набравшие низкий балл по шкале "Демонстративность", могут испытывать трудности при необходимости бывать на публике или при общении с широким кругом людей. Им не хватает социальной уверенности и харизмы, им трудно выгодно представить и подать себя. Такие люди склонны к пассивности и пессимизму или же не готовы браться за новые, сложные задачи. Им не всегда удается подобрать подходящие слова, они не получают удовольствия от проведения презентаций, публичных выступлений. Они не стремятся понять мотивацию и исследовать поведение окружающих, не склонны демонстрировать свои чувства. Скорее всего, они будут не очень успешны в области продаж или на должностях, требующих хороших навыков социального взаимодействия.

## Самонадеянность

**Типичные риски** Очевидно, что уверенность в себе - преимущество, однако самонадеянность - явный недостаток. Самонадеянные люди не очень хорошо осознают свои ограничения, и могут переоценивать свои силы. Твердо веря в свое интеллектуальное и моральное превосходство, они не прислушиваются к окружающим, могут разрабатывать грандиозные, но трудно осуществимые стратегические планы, «видения» которые не затрагивают весь комплекс существующих проблем. Стремясь быть лидером в любой ситуации, такой человек становится склонным к авторитарному, деспотичному стилю руководства и может нажить себе много врагов. Их стремление побеждать любой ценой и превосходить других может оборачиваться против них. Их собственные этические принципы могут также превращаться в иллюзию, если они не позволяют ему добиться желаемого успеха. Самонадеянные люди, в итоге, сталкиваются с катастрофическими последствиями своего поведения: "гордыня предшествует падению", и в нашей истории есть множество тому подтверждений.

**Типичные преимущества** Участник, получивший высокие баллы по шкале "Самонадеянность" может обладать всеми преимуществами, связанными с уверенностью в себе. Нет сомнений, что успех зачастую зависит от веры в собственные силы: интеллектуальные, социальные навыки, эмоциональные. Участники, набравшие высокий балл, как правило, искренне верят в то, что умеют эффективно решать проблемы, справляться со сложными, многогранными ситуациями и создавать всеобъемлющее, новаторское видение, однако это не всегда связано с реальным уровнем развития их способностей. Они считают себя прирожденными лидерами, умеющими оказывать влияние на других, и успешными переговорщиками. Они высоко мотивированы на достижение результатов, стремятся выигрывать у других, следуют этическим принципам. Такие люди обладают большинством компетенций, необходимых для руководителя любого уровня в любой функциональной области.

**Ограничители карьеры** Участники, имеющие низкий балл по шкале "Самонадеянность", могут страдать от неуверенности в своих силах. Это чувство неуверенности они могут испытывать относительно почти всех своих способностей. Несмотря на свои реальные интеллектуальные возможности, такие люди из-за недостаточной уверенности в себе могут остерегаться брать на себя ответственность за решение комплексных и стратегических проблем, и не осмеливаются предлагать инновации. Им в большей мере свойственно быть ведомыми, нежели лидерами, вряд ли они смогут добиться успеха в каких-либо переговорах. Такие люди стремятся избегать ситуаций соперничества и не браться за сложные амбициозные проекты. Они даже могут сомневаться в своих моральных и этических принципах. Низкие значения по данной шкале могут обозначать склонность участника заранее излишне переживать из-за возможных неудач, что может мешать таким людям раскрыть свой потенциал.

## Уступчивость

**Типичные риски** Зависимые люди не стремятся занимать лидерские роли, оказывать влияние на других. Их способности к ведению переговоров, осуществлению продаж не очень развиты. Они не готовы брать на себя ответственность за организацию работы других людей. Склонность тщательно обдумывать свои решения может ограничивать их эффективность в ситуациях, связанных с риском. Они избегают ситуаций соперничества, конкуренции. Их стремление идти на компромисс, соглашаться с окружающими может приводить к излишней уступчивости, граничащей с конформизмом. Участники, получившие высокие баллы по шкале "Уступчивость", навряд ли добьются значительных результатов на должностях, связанных с высоким уровнем ответственности.

**Типичные преимущества** Люди, имеющие высокие значения по шкале "Уступчивость", легко готовы пойти на компромисс и прекрасно ладят со своими коллегами и партнерами. Им нравится консультироваться с другими людьми, они ценят их советы и стараются им следовать. Они в большей мере склонны занимать позицию ведомого, нежели быть лидерами, удобны в общении, взаимодействуют с другими людьми в кооперативной манере. Они предпочитают, чтобы другие брали на себя лидерские роли, и не стремятся оказывать влияние. Такие люди некомфортно себя чувствуют в ситуации соперничества, при необходимости работать в быстром темпе. Они предпочитают тщательно обдумывать свои идеи, прежде чем принимать окончательные решения, не склонны к риску. Участники, получившие высокие баллы по данной шкале приятны в общении, могут быть хорошими командными игроками, достаточно эффективны на второстепенных ролях, в качестве исполнителей или помощников.

**Ограничители карьеры** Участники, получившие низкие баллы по шкале "Уступчивость", в большей степени полагаются на себя, нежели на других. Они не удовлетворяются второстепенными ролями, позицией исполнителя и могут даже противиться попыткам других людей управлять ими, оказывать влияние или доминировать над ними. Они не склонны консультироваться с другими, не любят когда им советуют что делать. Такие люди готовы открыто показывать свое несогласие, их стремление превосходить других, Их соревновательный настрой может вызывать раздражение и неприязнь коллег. Склонность принимать быстрые и достаточно рискованные решения может идти вразрез с принципами "ответственного управления", их излишняя энергичность может иногда нервировать окружающих. Участники, имеющие низкие значения по данной шкале, могут быть неэффективны на позициях, требующих взвешенного подхода к принятию решений, сотрудничества с другими, командной работы.

## Педантизм

---

**Типичные риски** Высокий балл по шкале "Педантичность" свидетельствует об излишней склонности придерживаться правил, структурированного подхода, внимания к деталям. Участники с высокими баллами по данной шкале могут быть недостаточно гибкими, им сложно адаптировать привычный стиль поведения к новым обстоятельствам, изменяющимся условиям. Их приверженность к методичному подходу и соблюдению инструкций может ограничивать их эффективность при столкновении с неожиданными обстоятельствами или при необходимости принимать решения в ситуациях неопределенности, на основе ограниченных данных. Основным недостатком их подхода к управлению заключается в том, что другие люди не терпят пристального, порой излишне детального контроля и перепроверок.

---

**Типичные преимущества** Участники, имеющие высокие значения по данной шкале, очень методичные и структурированные люди. Они стремятся планировать любые аспекты своей жизни, причем как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе, и никогда не полагаются на то, что все само собой образуется, не любят действовать спонтанно. Такие люди всегда тщательно подготавливаются, уделяя особое внимание статистическим и техническим данным. Они очень обязательные и добросовестные сотрудники, и доводят все начатые дела до конца. Такие люди прекрасно подходят для административных позиций.

---

**Ограничители карьеры** Низкие баллы по шкале "Педантичность" могут обозначать некоторую необязательность и небрежность. Такие люди не уделяют достаточного внимания деталям, иногда делают выводы, без проведения необходимой подготовительной работы или предварительного анализа статистической или технической информации. Они не склонны к составлению детальных и подробных планов, графиков, часто полагаются на то, что ориентируются по обстоятельствам или на внезапное озарение. Они вряд ли соблюдают сроки и выполняют все обязательства. Стремясь избежать бюрократии, они пытаются обходить действующие регламенты и предписания, могут показаться недостаточно добросовестными. Скорее всего, будут не очень успешны как администраторы

## О компании Korn Ferry

Korn Ferry — широко известная международная компания, предоставляющая консалтинговые услуги в области управления персоналом и организационного консультирования. Мы помогаем руководителям, организациям и сообществам добиваться успеха за счет реализации максимального потенциала их работников. У нас работает почти 7000 специалистов, предоставляющих услуги через компанию Korn Ferry, а также через подразделения Hay Group и Futurestep. Более подробную информацию можно найти на веб-сайте [kornferry.com](http://kornferry.com).

© Korn Ferry 2016. All rights reserved.

Принимая данный Отчет, Заказчик соглашается с тем, что он: (а) будет соблюдать полную конфиденциальность данного Отчета и всей содержащейся в нем информации, а также будет использовать Отчет только в соответствии с его целевым назначением; (б) будет осуществлять полный контроль над этим Отчетом и содержащейся в нем информацией; а также (в) будет иным образом хранить и использовать данный Отчет, а также всю содержащуюся в нем информацию в соответствии со всеми применяемыми правовыми нормами, в том числе со всеми применяемыми законами о защите персональных данных и конфиденциальности.

Данный отчет составлен на основании оценки личностных качеств TalentQ Dimensions, направленной на изучение индивидуальных особенностей респондента с точки зрения его трудовой деятельности. Результаты респондента сравниваются со стандартизированной группой сравнения. Опросник является средством для самостоятельной оценки респондентов и, соответственно, он описывает то, как респондент оценивает себя сам. Данный отчет сформирован компьютером. Компания Korn Ferry не гарантирует, что отчет не был изменен.