



## Отчет Dimensions




### Аноним Аноним

Дата формирования отчета: **01.07.2016**




Поведенческие типы 3

**Также рекомендуется:** Профиль личностных черт, Отчет по лидерскому потенциалу

#### Кто может использовать этот отчет?

-  Коучи
-  Специалисты по работе с персоналом
-  Сертифицированные специалисты

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

-  Индивидуальное развитие
-  Развитие лидерских качеств
-  Развитие команды

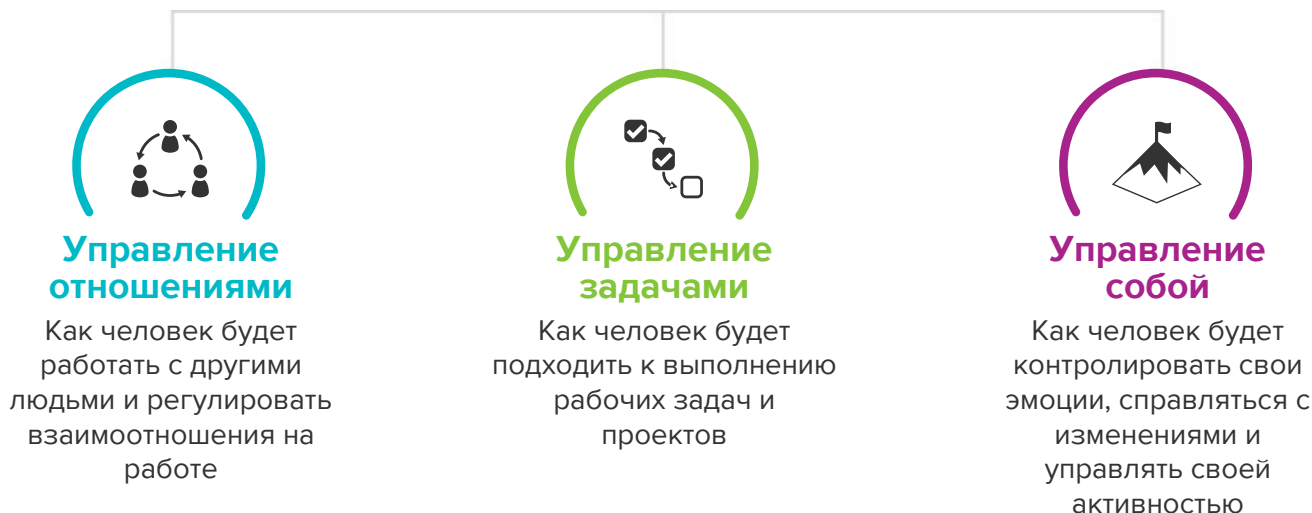
---

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.

## Общая информация об отчете "Поведенческие типы"

Этот отчет предлагает обзор личных качеств участника по 16 психологическим типам. Так как методика Dimensions оценивает личность в профессиональной деятельности, то и профиль поведенческих типов формируется в данном контексте. В этом он отличается от некоторых других опросников, оценивающих психологические типы, которые сосредоточены на оценке основных предпочтений участника в контексте всей жизни, а не только работы.

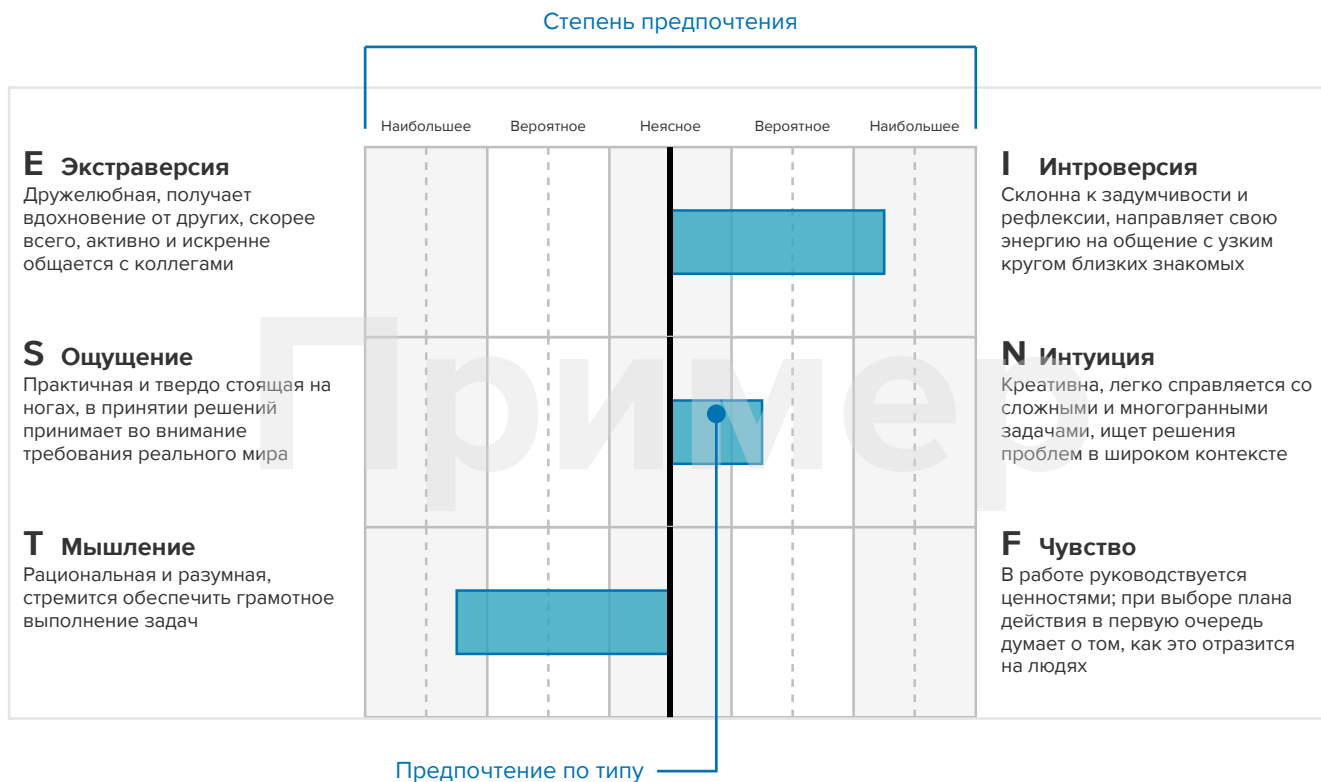
Теорию психологических типов создал Карл Густав Юнг; позднее его идеи получили развитие в работах Катарины Бриггс и Изабель Майерс-Бриггс. Отчет "Поведенческие типы" ориентирован на реальное поведение человека на работе и представляет следующий этап развития теории типов, в том числе, в Dimensions включены типы личности А и В по Дженкинсу и др.

Отчет "Поведенческие типы" может быть полезен для эффективной организации программ развития и обучения сотрудников. Информация об индивидуальном психологическом типе полезна для понимания особенностей взаимодействия внутри команды, а также для решения конфликтов, вызванных столкновением разных типов личности. Отчет о поведенческих типах не следует использовать в процессе найма персонала или отбора кандидатов.

Человек может относиться только к одному поведенческому типу из каждой пары, например экстраверт или интроверт. Предпочтения участника объединяются в общий тип, выраженный пятью буквами: например ISFJ-A означает, что человек отдает предпочтение интровертности, ощущениям, чувствам, оценке и достижениям.

Особенно аккуратно нужно интерпретировать незначительные предпочтения по тому или иному полюсу.

### Как использовать данный отчет



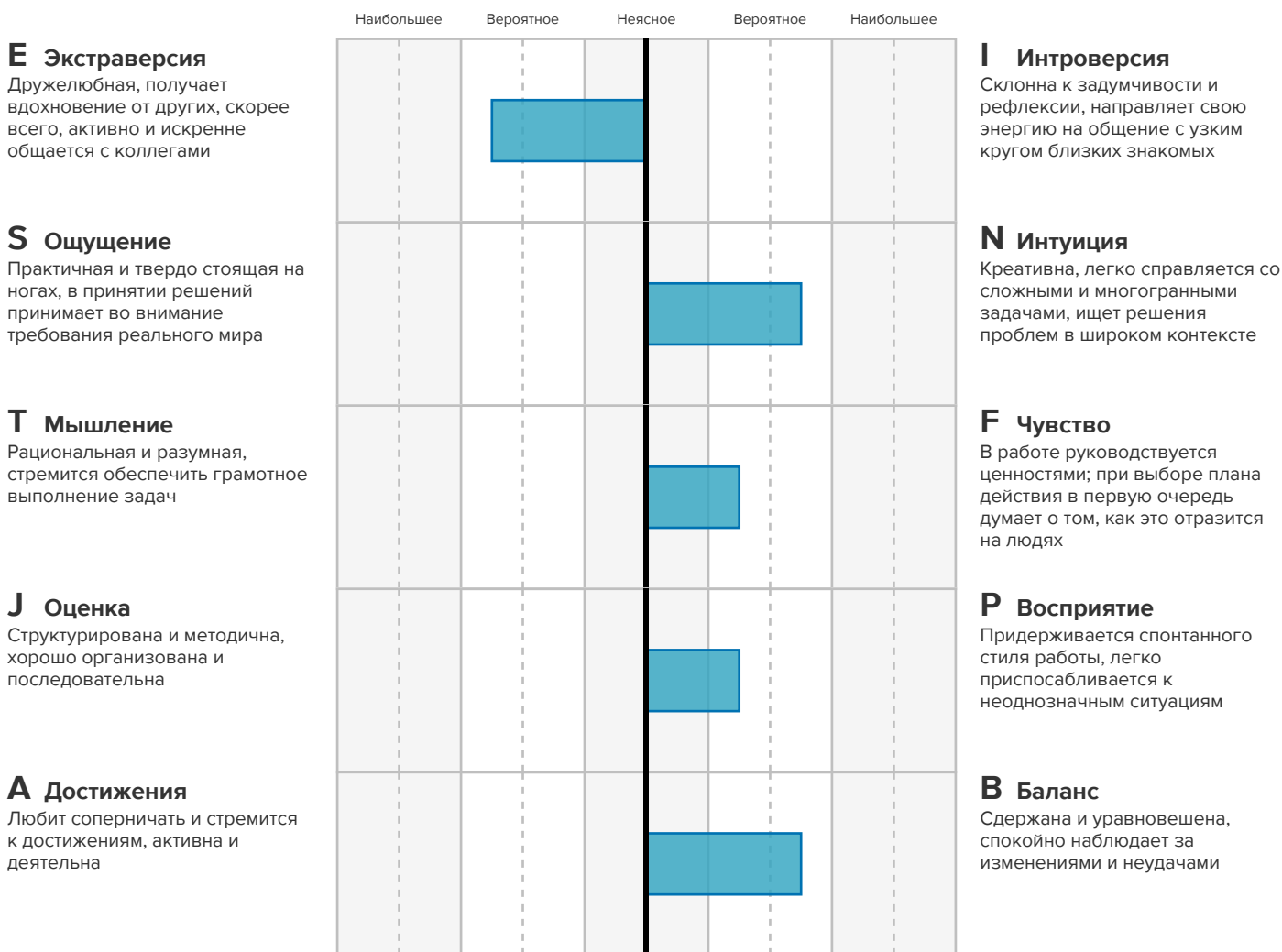
## Поведенческие типы

Таблица, приведенная ниже, прогнозирует предпочтительный стиль поведения участника на работе. Важно отметить, что этот стиль может отличаться от основных предпочтений человека в более широком жизненном контексте, хотя часто они практически совпадают.

В каждой строке таблицы указывается степень предпочтения по каждой паре типов (например, экстравертность или интровертность).

Отчет "Поведенческие типы" важен для развития и коучинга, позволяя Вам изучить типичное поведение участника на работе. Этот отчет не следует использовать для найма персонала или отбора кандидатов.

Отчет следует использовать как часть обсуждения результатов с участником, чтобы подтвердить или опровергнуть полученные данные. Он позволяет получить множество полезной информации, в случае сравнения того, как участник предпочитает работать в действительности, с тем, какое поведение в целом он считает наиболее удобным для себя.



Полученный профиль респондента: **ENFP-B**

Рискованная, умеющая убеждать, энергичная. Сосредоточена на возможностях, особенно на потенциале людей, могущих внести вклад в достижение целей. С хорошо развитым воображением, полна энтузиазма, любит разнообразие и быстро адаптируется к изменяющимся обстоятельствам.

Типы А и В смягчают поведенческий тип. Человек, относящийся к типу В, способен проявлять гибкость, быть стрессоустойчивым и уравновешенным.

## Классификатор поведенческих типов

Классификатор поведенческих типов описывает каждую из 16 комбинаций психологических типов. Классификатор сопровождает отчет поведенческих типов участника, который иллюстрирует степень предпочтения по каждому психологическому типу. Для наибольшей эффективности необходимо провести обсуждение полученных результатов с участником (особенно когда набранные участником баллы указывают на средний результат и не позволяют отнести его к одному из парных типов), чтобы подтвердить или опровергнуть полученные результаты.

### Личностные типы

<b>ENFJ</b>	Сpontанная и воодушевленная. Видит возможности в людях и стремится раскрыть их лучшие качества. Проявляет сочувствие в общении с ними, поощряя их на достижение общих целей.
<b>ENFP</b>	Рискованная, умеющая убеждать, энергичная. Сосредоточена на возможностях, особенно на потенциале людей, могущих внести вклад в достижение целей. С хорошо развитым воображением, полна энтузиазма, любит разнообразие и быстро адаптируется к изменяющимся обстоятельствам.
<b>ENTJ</b>	Искусно создает видение и претворяет его в жизнь. Решительный, не любит ничего лишнего, определяет возможности, позволяющие улучшить рабочий процесс, и руководит их осуществлением. Создает структуру для реализации долгосрочных целей. Стремится избавиться от неэффективности или неорганизованности.
<b>ENTP</b>	Изобретательная и предприимчивая. Видит широкие стратегические возможности и умеет анализировать их. Находит новаторские решения проблем, смело бросает вызов существующим подходам. Добивается больших успехов в условиях разнообразия, а рутина ей легко может наскучить.
<b>ESFJ</b>	Стремится наладить сотрудничество между людьми, объединяя их для достижения целей. Преданный, ценит стабильность, добросовестно следит за тем, чтобы задачи выполнялись. Ценит других и доказывает это на практике, заботясь о благополучии коллег.
<b>ESFP</b>	Общительная, интересуется другими. Любит создавать атмосферу веселья, в работе с коллегами руководствуется здравым смыслом для достижения результатов. Легко адаптируется, спонтанна и преуспевает благодаря взаимодействию с другими.
<b>ESTJ</b>	Любит организовывать рабочий процесс, ценит точность и компетентность. Практична и ориентирована на результаты. Действует быстро и решительно для достижения целей. Скорее всего, берет на себя организацию рабочего процесса, вводя четкие методы и структуры. Может быть жесткой в обеспечении выполнения задач.
<b>ESTP</b>	Сpontанная, сосредоточена на достижении результатов и незамедлительном получении фактического материала. Теория и абстрактные идеи могут быстро ей наскучить. Живет сегодняшним днем, прагматична в достижении целей. Креативна, энергична, умеет налаживать сотрудничество между людьми.
<b>INFJ</b>	Проницательна, стремится мотивировать коллег. Твердо предана собственным ценностям и точно знает, как должны развиваться дела. Добросовестная в том, что касается реализации идей, ценит знания и компетенцию в других.
<b>INFP</b>	Стремится жить в соответствии со своими ценностями и помогает другим поступать так же. Заинтересована в собственном росте и в развитии коллег. Идеалист, лояльна к тем, кто ее окружает. Лишена предубеждений, видит потенциал в людях.
<b>INTJ</b>	Независима, интересуется новыми концепциями и создает новый взгляд на проблемы. Стремится к достижению своих целей. Устанавливает высокие требования к другим.
<b>INTP</b>	Увлекается абстрактными идеями и применяет логику для решения проблем. Независима и часто скептически, бросает вызов господствующим идеям. Тихая, гибкая и замкнутая. Интересуется решением сложных вопросов, применяет аналитический подход.
<b>ISFJ</b>	Достойна доверия, предана, аккуратна в работе. Стремится к созданию гармонии между сотрудниками. Тихая и трудолюбивая, добросовестно следит за выполнением задач и поддерживает благополучие коллег.
<b>ISFP</b>	Поглощена настоящим, живет в соответствии со своими ценностями, предана тем, кто для нее важен. Избегает навязывать свое мнение другим и стремится к гармонии в своем окружении. Любит выполнять задания в своем режиме.
<b>ISTJ</b>	Аккуратна и достойна доверия, любит устанавливать структуры и порядок вокруг себя. Принимает решения на основе фактов о том, что следует сделать для достижения целей. Много работает для получения результатов. Тихая и спокойная, ценит проверенные подходы и компетентность сотрудников.
<b>ISTP</b>	Сосредоточена на фактах, обрабатывает информацию, чтобы определить основные практические вопросы. Любит разнообразие и новые задачи. Применяет логический анализ, ценит эффективность в реализации задач.

## 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.