



ЧЕТВЕРТОЕ ИЗМЕРЕНИЕ  
КОНСАЛТИНГОВАЯ ГРУППА

# ОТЧЕТ ПО ОЦЕНКЕ КАНДИДАТА НА УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ПОЗИЦИЮ \*\*\* РУСЛАНА

Данный отчет содержит конфиденциальную информацию и не может быть распространен, опубликован или передан третьим лицам без предварительного согласования

КОНСУЛЬТАНТ В. ЖУРАВЛЕВА



## СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТА

I. Общая информация о кандидате .....	3
□ Ключевые качества кандидата .....	3
□ Потенциальные зоны риска .....	4
□ Мотивация кандидата .....	5
II. Управленческий потенциал кандидата .....	6
□ Развитые управленческие качества .....	6
□ Возможные ограничения в управлении .....	6
III. Выводы и рекомендации .....	7



## I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КАНДИДАТЕ

### КЛЮЧЕВЫЕ КАЧЕСТВА КАНДИДАТА

*В данном блоке перечислены общие особенности кандидата, которые проявляются во всех областях его деятельности и положительно влияют на качество результатов. Эти особенности являются совокупностью врожденных способностей и психологических качеств кандидата*

На основании результатов оценки и анализа профессионального опыта кандидата, мы можем отметить его наиболее значимые для бизнеса сильные стороны:

- **Энергичность.** Кандидат обладает достаточно высоким уровнем энергии, что позволяет ему справляться с трудными задачами и завершать начатые проекты
- **Способность достигать целей.** Кандидату свойственна настойчивость в достижении своих целей, а также напористость и давление на других людей с целью получения необходимого результата
- **Стрессоустойчивость.** Кандидат способен работать под давлением, в трудных обстоятельствах, выдерживать стресс. Он может справляться со сложными и неоднозначными ситуациями, находить в них выходы, «продавать» необходимость определенных изменений
- **Предпринимательский потенциал** кандидата может проявляться в поиске более эффективных схем работы, оптимизации существующих бизнес-процессов
- **Амбициозность.** Руслану свойственна высокая степень амбициозности, желание расширять зону своей ответственности и побеждать в конкурентной борьбе



## I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КАНДИДАТЕ

### ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ЗОНЫ РИСКА

*На особенности, перечисленные в данном блоке, следует обратить особо пристальное внимание, так как они являются потенциальными ограничениями кандидата. Эти особенности склонны проявляться во всех областях деятельности кандидата, так как во многом связаны с его врожденными психологическими качествами и сложно поддаются воздействию*

Кандидат может демонстрировать следующее поведение:

- **Невысокий интеллектуальный потенциал.** Кандидат не обладает достаточным интеллектуальным потенциалом, который, с нашей точки зрения, необходим для заявленной вакансии, так как его мышление носит несамостоятельный и ситуативный характер. Кроме того, кандидат склонен легко терять фокус и концентрацию на поставленных задачах, и нуждаться в дополнительном контроле со стороны руководителя
- **Низкая управляемость.** Руслану свойственна высокая степень амбициозности и уверенности в себе, в некоторых случаях проявляющаяся как высокомерие. В своей работе кандидат будет ориентироваться на те задачи, которые позволят ему получить персональные выгоды в виде признания, статуса и материальной компенсации, а интересы компании для него могут стоять на втором месте
- **Трудности во взаимодействии.** Кандидат может быть склонен к неконтролируемым эмоциональным реакциям и проявлять широкий диапазон эмоций. В зависимости от настроения, он может демонстрировать социально желаемое поведение или, наоборот, резкость и конфликтность в общении с другими людьми
- **Манипулятивность и конфликтность.** Кандидат имеет склонность к манипуляциям и провокативным действиям во взаимодействии с другими людьми, что может приводить к конфликтам в коллективе
- **Прагматизм и расчетливость.** Руслану свойственна высокая степень эгоцентризма, которая проявляется в рациональном и утилитарном подходе к работе и людям, и основана, прежде всего, на собственной выгоде и достижении персональных целей



## I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КАНДИДАТЕ

### МОТИВАЦИЯ КАНДИДАТА

*В данном блоке перечислены ведущие мотивационные потребности кандидата, которые на данный момент времени для него наиболее приоритетны, и которые он стремится реализовать на рабочем месте. Эти факторы руководят его действиями и лежат в основе принимаемым кандидатом решений*

Ведущими факторами мотивации кандидата являются **потребность во власти и материальных благах**

#### **Власть и влияние**

Данный мотивационный фактор определяет **стремление человека к власти, влиянию и известности**. Характерно для лидеров, занимающих ответственные руководящие должности в различных сферах деятельности. Стремление к власти рассматривается как основной мотивирующий фактор в конкурентной борьбе

#### **Материальные блага**

Данный мотивационный фактор определяет **стремление человека к деньгам и материальному благополучию**. Интересы такого человека чаще всего связаны с такими областями бизнеса, как производство, маркетинг, реализация продукции, финансы и инвестиции. Этот тип практичного человека хорошо себя ощущает в бизнес среде



## II. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАНДИДАТА

### РАЗВИТЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА

*В данном блоке перечислены особенности кандидата, которые проявляются, в первую очередь, в управлении другими людьми или процессами. Эти особенности являются результатом как врожденных способностей и качеств кандидата, так и его приобретенных навыков и опыта*

В качестве руководителя кандидат способен:

- **Планировать работу**
- **Управлять ресурсами**

### ВОЗМОЖНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ

*Особенности, перечисленные в данном блоке, являют собой потенциальные зоны риска для работы сотрудника на управленческой позиции. Они отражают управленческий стиль кандидата, обусловленный как его врожденными психологическими особенностями, так и приобретенными моделями поведения. Тем не менее, при определенном подходе данные особенности могут быть частично откорректированы*

Кандидату необходимо развивать или делегировать навыки регулярного менеджмента:

- **Определять направление для развития**
- **Способность администрировать бизнес-процессы**
- **Работать по стандартам и разработанным правилам**
- **Способность отслеживать выполнение договоренностей**
- **Контролировать работу подчиненных**
- **Способность извлекать уроки из предыдущего опыта**



### III. Выводы и рекомендации

По результатам оценки, мы констатируем, что Руслан обладает определенными **сильными сторонами**, которые делают его ценным кандидатом для компании ...

- Энергичность
- Способность достигать целей
- Стрессоустойчивость
- Предпринимательский потенциал
- Амбициозность

Мы отмечаем его **потенциальные ограничения**:

- Невысокий интеллектуальный потенциал
- Низкая управляемость
- Трудности во взаимодействии
- Манипулятивность и конфликтность
- Прагматизм и расчетливость

На основании проведенного ассессмента, мы можем констатировать, что кандидат в недостаточной степени соответствует ценностям и культуре компании ....