

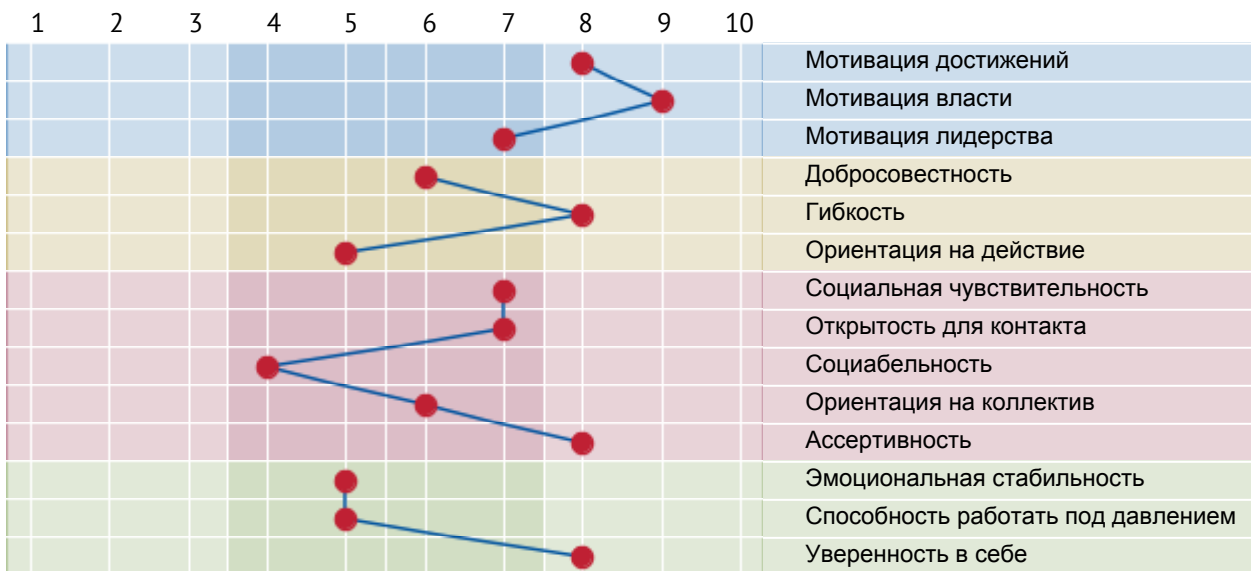
ВІР

Методика оценки профессионально важных качеств личности
Business Focused Inventory of Personality

Виктория Руководитель Самооценка
отдела
ID 5189-612
Дата 26.10.2015

СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТА

Резюме профиля



* Основано на выборке взрослого работающего населения РФ (Стэн)

Отчет состоит из следующих разделов:

- Описание результатов тестирования*
 - Общая информация об опроснике*
 - Заключение, основанное на Ваших результатах*
- Профиль респондента
- Таблица полученных результатов
- Описание шкал
- Статистика ответов

Результаты психологического тестирования должен интерпретировать только квалифицированный психолог или другой профессионально подготовленный специалист. По всем вопросам интерпретации Ваших результатов обращайтесь за консультацией к специалистам, имеющим соответствующую профессиональную квалификацию.

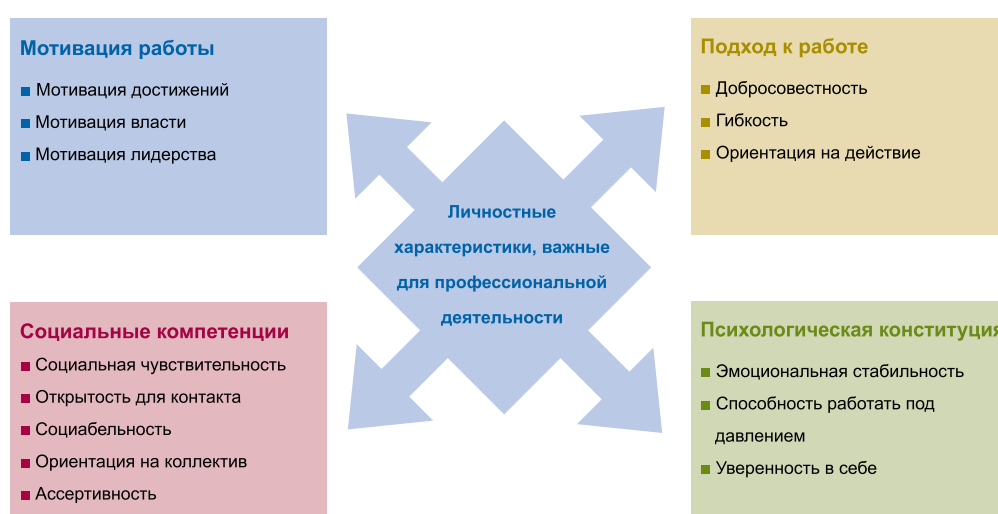
Методика оценки профессионально важных качеств личности

Общая информация о тесте

Заключение, основанное на Ваших результатах

Методика оценки профессионально важных качеств личности (VIP) разработана на основе научных подходов к изучению личности. Она оценивает те личностные характеристики, которые определяют особенности выполнения человеком своей профессиональной деятельности.

Методика направлена на изучение 14-ти личностных характеристик, объединённых в 4 группы. На рисунке показано, к какой группе свойств относится каждая из этих личностных характеристик.



Представленные здесь качества личности охватывают не все её свойства, а только те из них, которые имеют непосредственное отношение к профессиональной жизни человека.

Это Заключение составлено на основе Ваших ответов на задания опросника. Когда Вы отвечали на задания, Вы выражали Ваше собственное представление о себе, поэтому Ваши результаты, возможно, не покажутся Вам неожиданными.

Перед тем, как ознакомиться с результатами тестирования, пожалуйста, обратите внимание на следующие моменты:

Не существует «плохих» и «хороших» качеств личности. Любая личностная характеристика имеет свои сильные и слабые стороны. Важно в полной мере использовать все преимущества той или иной черты Вашего характера и в меньшей степени проявлять её недостатки. Любая черта характера может быть как преимуществом, так и недостатком в зависимости от ситуации. Здесь представлено только общее описание свойств Вашей личности. Поэтому Вам самим необходимо определить, в каких ситуациях та или иная черта Вашей личности будет являться Вашим преимуществом или недостатком.

Вся представленная здесь информация о Вашей личности основана только на том, что Вы сами о себе сказали. Она может не всегда быть абсолютно точной, а иногда она может отличаться от того, что Вы хотели бы о себе услышать. Если Вы в чём-то не согласны с Вашими результатами, то Вам необходимо обратить на это особое внимание. Чтобы проверить правильность

полученных результатов, Вы можете сравнить их с оценкой людей, которым Вы доверяете, тех или иных свойств Вашего характера.

Чаще всего результаты тестирования VIP используются для оценки соответствия человека занимаемой должности. Однако Вы можете использовать их и в других целях, например, для своего личностного роста и развития. Следующий раздел Заключения включает в себя некоторые рекомендации, которые могут Вам в этом помочь.

Ваши ответы на тестовые задания интерпретируются путем сравнения с определённой группой людей. Эта группа указана на первой странице данного Отчета. Чтобы определить, насколько сильно у Вас выражена та или иная черта личности, необходимо сравнить Вашу оценку со средней оценкой по этой черте, полученной на группе других людей. Ваши результаты могут описываться, например, так: «Вы очень любите участвовать в коллективной работе». Это значит, что Вы намного больше других людей в нормативной группе любите участвовать в коллективной работе.

Если для сравнения будет выбрана другая нормативная группа, то некоторые Ваши результаты могут измениться. Например, если мы сравним оценку человека, занимающего руководящую должность, по показателю мотивации достижений с оценками других руководителей, то она может оказаться низкой. Но если мы сравним эту же его оценку с результатами рядовых сотрудников, то она может оказаться высокой.

Как Вы можете использовать Ваши результаты

Результаты тестирования VIP могут быть использованы в целях личностного роста и развития. В этом Вам могут помочь такие рекомендации:

Проанализируйте Ваши результаты по всем личностным характеристикам. Совпадают ли они с Вашим собственным мнением о себе? Есть ли здесь какие-то расхождения, и в чём они заключаются?

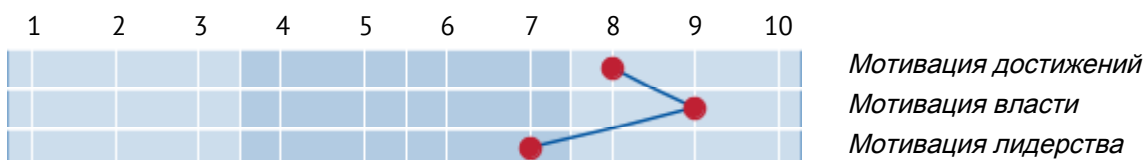
Помните, что результаты тестирования отражают лишь Ваше субъективное представление о себе. Чтобы получить более объективную оценку, Вы можете обсудить Ваши результаты со своими коллегами и сравнить их представление о Вашей личности с Вашим собственным мнением.

Постарайтесь определить, какие качества Вашей личности Вам нужно развивать в первую очередь, и шаг за шагом двигайтесь в этом направлении. При необходимости Вы можете обратиться за помощью и советом к Вашим коллегам, друзьям или другим людям, которые хорошо Вас знают. В продвижении к намеченным целям будьте последовательны и терпеливы.

ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ

Мотивация работы

Что больше всего стимулирует Вас к работе?



Мотивация достижений

Насколько Вы требовательны к себе при выполнении работы?

Ваши ответы говорят о том, что Вы придаете большое значение Вашим собственным профессиональным достижениям. Для Вас очень характерно стремление добиваться в работе самых лучших результатов. Если по работе Вам необходимо выполнить сложное задание, то Вы готовы потратить на него всё своё свободное время. Вы не боитесь браться за решение даже самых сложных задач, поскольку считаете это хорошей возможностью проверить самого себя. Достижение трудных целей и решение сложных профессиональных задач позволяют Вам определить Ваши потенциальные возможности. Поскольку вся Ваша внутренняя энергия направлена на достижение профессионального успеха, Вы не склонны отделять работу от личной жизни, даже если работа наносит значительный ущерб Вашей личной жизни и физическому самочувствию. При этом Вы, возможно, понимаете, что своей личной жизни Вам нужно уделять больше времени и внимания.

Мотивация власти

Насколько для Вас важно оказывать свое влияние на те события, которые происходят у Вас на работе?

Ваши ответы говорят о том, что Вы хотите, чтобы работа предоставляла Вам большие возможности для преобразования окружающей действительности. Для Вас важно иметь возможность оказывать влияние на те события, которые так или иначе связаны с Вашей работой. Прежде всего, Ваша мотивация определяется стремлением находить новые пути решения проблем и новые способы выполнения работы. Вы прилагаете большие усилия для реального воплощения своих идей и предложений. Вы стремитесь принимать активное участие во всех процессах, направленных на изменение текущего положения дел. У Вас есть конкретные предложения по улучшению качества работы. Однако Вам нужно помнить о том, что все предлагаемые Вами изменения должны быть действительно полезными и продуктивными. Кроме того, необходимо иметь в виду, что в некоторых обстоятельствах изменения не должны происходить слишком быстро, поскольку другим людям часто требуется достаточно много времени для того, чтобы приспособиться к новым условиям работы.

Мотивация лидерства

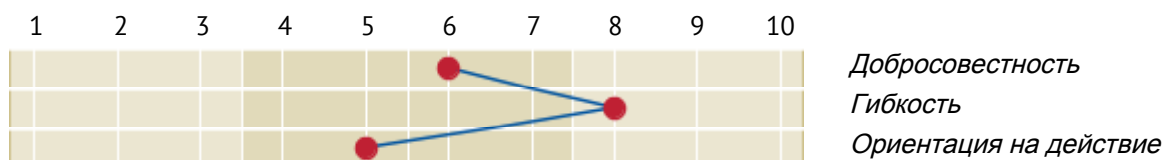
Насколько для Вас важно иметь возможность руководить людьми?

В работе Вас привлекает возможность руководить другими людьми. Вы с удовольствием берете

на себя функции руководителя и готовы, если это необходимо, давать другим указания относительно того, как им лучше делать свою работу. Вам нравится, когда люди следуют Вашим указаниям и прислушиваются к Вашим мнениям и соображениям. При этом, возможно, Вам бы хотелось, чтобы окружающие считали Вас не только хорошим руководителем, но и компетентным специалистом в сфере Вашей профессиональной специализации. Это поможет Вам почувствовать больше удовлетворения от своей работы в целом. Но эти особенности Вашей мотивации мы рассмотрим в других разделах данного Заключения.

Подход к работе

Какой подход Вы используете при выполнении работы?



Добросовестность

Насколько точно и тщательно Вы стараетесь выполнять свою работу?

Как правило, Вы стараетесь ответственно относиться к качеству выполнения своей работы и планировать её заранее. Однако если то или иное задание кажется Вам не особенно важным, то, скорее всего, Вы будете выполнять его не очень тщательно. Вы со всей ответственностью приступаете к выполнению задания, когда уверены в том, что его действительно необходимо сделать. Но если в ходе его выполнения Вы увидите, что полученный результат может не оправдать затраченных усилий, то качество Вашей работы может заметно снизиться. Вы не стремитесь выполнять все без исключения задания абсолютно точно и правильно.

Гибкость

Насколько быстро Вы привыкаете к новым условиям работы?

Вы очень легко приспосабливаетесь к неожиданным ситуациям и к изменениям условий работы. Вы очень любите заниматься решением самых разнообразных, сложных и новых для Вас задач. Неожиданные изменения в правилах и порядке выполнения работы не сбивают Вас с толку, поскольку Вы умеете хорошо приспосабливаться к новым условиям. Вы не переживаете, если порядок выполнения задания определен только в самых общих чертах, поскольку в ситуации неопределённости Вы чувствуете себя вполне уверенно и можете быстро подстроиться к сложившимся обстоятельствам. Люди, которые придают большое значение соблюдению заранее установленного порядка и не любят разнообразия в работе, могут считать Вас слишком непредсказуемым и беспорядочным человеком. Вам необходимо помнить, что в некоторых ситуациях последовательность и упорядоченность в работе может оказаться достаточно важным условием её успешного выполнения. Кроме того, такой подход к работе благоприятно действует и на других людей, поскольку в коллективе он создаёт атмосферу спокойствия и порядка.

Ориентация на действие

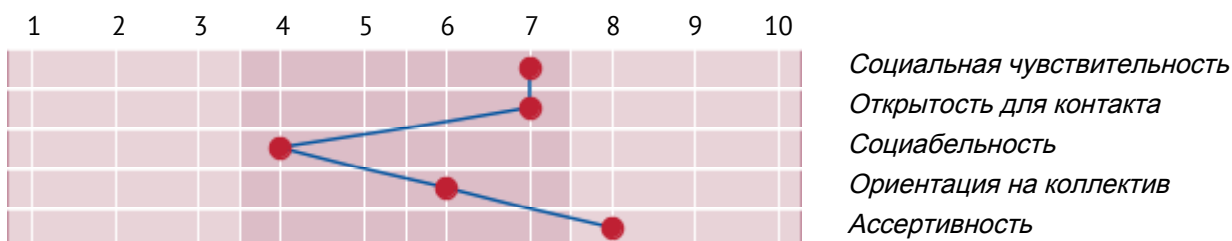
Насколько продуктивно Вы реализуете принятые решения?

Вы умеете быстро принимать решения и успешно их реализовать. После того, как Вы приняли решение действовать определённым образом, Вы стараетесь без лишних колебаний приступить к его практической реализации. Как правило, Вы можете довольно быстро сосредоточиться на выполнении задания и не отвлекаться при этом на посторонние мысли. Однако если задание кажется Вам слишком сложным или неинтересным, то Вы постараетесь отложить его выполнение на более поздний срок. Кроме того, Вам не всегда удаётся наиболее оптимально

распланировать последовательность выполнения Вашей работы. Если Вам предстоит выполнить большое и сложное задание, то постарайтесь разбить его на несколько коротких и более лёгких этапов. Это Вам поможет справиться с ним намного лучше.

Социальные компетенции

Как Вы строите свои взаимоотношения с коллегами по работе?



Социальная чувствительность

Насколько Вы проникательны в Ваших отношениях с другими людьми?

Вы считаете, что Вы хорошо умеете чувствовать эмоциональное состояние других людей. Когда Вы обсуждаете с коллегами какую-то проблему, Вы довольно быстро замечаете, как по ходу разговора меняется их настроение. Как правило, Вы можете выбрать правильный способ поведения даже в тех сложных ситуациях, когда в Ваших отношениях с человеком нет полного взаимопонимания. Во многом это объясняется тем, что Вы хорошо умеете понимать чувства других людей. Однако иногда Вам будет полезно попросить своих коллег, мнению которых Вы доверяете, оценить со стороны то впечатление, которое Вы производите на людей в той или иной ситуации, а затем сравнить их оценку с Вашим собственным мнением об этом.

Открытость для контакта

Легко ли Вам удаётся устанавливать контакты с другими людьми и выстраивать систему нужных и полезных связей?

Вам легко удаётся наладить контакт с другим человеком. Как в профессиональной, так и в личной жизни вы открыты к общению и к взаимодействию с окружающими и умеете выстраивать систему полезных контактов с нужными людьми. Поэтому Вам нравится заводить новые знакомства. Чаще всего, в тех случаях, когда Вам приходится контактировать с людьми, Вы ведёте себя спокойно и уверенно. Окружающие люди считают Вас открытым и общительным человеком.

Социабельность

Насколько для Вас важно иметь хорошие отношения с коллегами по работе?

Вы не очень нуждаетесь в поддержке и одобрении со стороны людей. Вы открыто выражаете своё критическое отношение к ним и честно высказываете всё, что Вы про них думаете, даже если это им неприятно. При этом Вы вполне допускаете, что такое отношение к людям может вызывать у них злость и раздражение. Однако это не беспокоит Вас, и Вы не очень переживаете по этому поводу. На пути к достижению поставленной цели Вы обращаете мало внимания на нужды других людей. Однако вместе с тем Вы понимаете, что в некоторых ситуациях для достижения результата в работе требуется более внимательный и чуткий подход к людям. В таких ситуациях Вы стараетесь относиться к ним более мягко и деликатно.

Ориентация на коллектив

Насколько сильно Вы ориентированы на коллективную работу?

В целом Вам нравится работать в тесном взаимодействии с коллегами и чувствовать себя частью единого коллектива. Как правило, Вы одобряете и поддерживаете все коллективные решения. Вы не сомневаетесь в том, что Ваши коллеги способны хорошо справляться с работой, и при необходимости Вы готовы передать им часть своих функций. Вы считаете, что коллективное обсуждение тех или иных вопросов может принести для работы много пользы. Вы стараетесь наладить эффективное взаимодействие между членами коллектива и использовать для этого все потенциальные возможности своих коллег. Однако при этом Вы также стараетесь определить, насколько продуктивной или непродуктивной будет коллективная форма работы для решения той или иной конкретной задачи. Несмотря на то, что Вы хорошо понимаете все преимущества коллективной формы работы, Вы считаете, что в некоторых случаях Вы сможете добиться более весомых результатов, если будете работать самостоятельно и независимо от других людей.

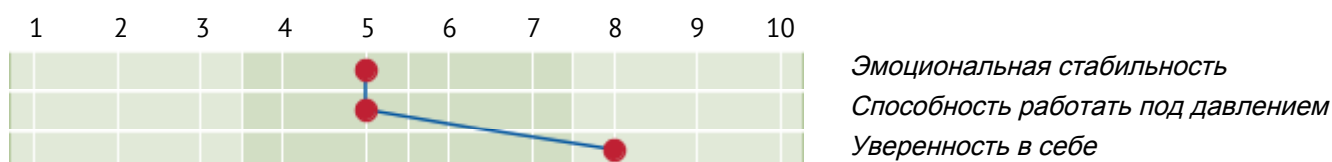
Ассертивность

Насколько твёрдо Вы выражаете свою позицию и настаиваете на своей точке зрения?

Когда Вы взаимодействуете с людьми, Вы очень часто занимаете доминирующую позицию. Вы очень категорично и упрямо настаиваете на своём мнении. Благодаря Вашей напористости, Вам чаще всего удаётся настоять на своей точке зрения, несмотря на противодействие со стороны других людей. Скорее всего, окружающие люди считают Вас слишком авторитарным человеком. В некоторых случаях Ваша авторитарность и напористость, конечно, может приносить определённую пользу. Но иногда ситуация может потребовать от Вас поиска компромисса при взаимодействии с людьми. В таких случаях, вместо того чтобы навязывать людям своё мнение, Вы должны будете внимательно выслушать и принять во внимание их позицию.

Психологическая конституция

Насколько хорошо Вы справляетесь с трудностями, неудачами и стрессовыми ситуациями, возникающими во время работы?



Эмоциональная стабильность

Насколько Вы эмоционально устойчивы?

В целом Вы смотрите на жизнь вполне оптимистично. Вас редко беспокоят тревоги и опасения. В трудных ситуациях Вы хорошо умеете сдерживать негативные эмоции и не очень расстраиваетесь, когда у Вас что-то идёт не так, как нужно. Как правило, Ваше эмоциональное состояние никак не влияет на результативность Вашей работы. Иногда Вы можете почувствовать некоторое беспокойство и внутреннее напряжение, однако Вы не склонны пребывать в таком подавленном настроении очень долго.

Способность работать под давлением

Насколько хорошо Вы можете переносить тяжёлые рабочие нагрузки?

Вы обладаете достаточно хорошей работоспособностью для того, чтобы справиться с требованиями Вашей работы. В целом Вы считаете себя человеком выносливым и способным хорошо противостоять стрессовым воздействиям. Даже если работа требует больших и интенсивных усилий, Вы умеете сосредоточить на ней всю свою энергию и выполнить её качественно и продуктивно. Однако при этом Вы понимаете, что в такие моменты Вы можете чувствовать некоторое нервное напряжение. Вы хорошо осознаете, что Вы не можете выдерживать интенсивные рабочие нагрузки слишком долго и что время от времени Вам необходим отдых, чтобы восстановить свою работоспособность.

Уверенность в себе

Насколько Вы уверены в себе?

Вы ведёте себя очень спокойно и непринуждённо в ситуациях взаимодействия с другими людьми, и поэтому они считают Вас абсолютно уверенным в себе человеком. Вы любите находиться в центре внимания аудитории и чувствуете себя при этом очень комфортно. Вы считаете, что Вы лучше других знаете все свои сильные стороны и всегда довольны собой. Даже достаточно жёсткая критика в Ваш адрес не может поколебать Вашу уверенность в себе. Однако именно в том, что Вы обращаете слишком мало внимания на критические замечания в свой адрес, и может заключаться Ваш основной недостаток. Поэтому Вам нужно постараться не переоценивать свои возможности и больше задумываться о том, какое впечатление Вы производите на людей.

ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТА

Методика оценки профессионально важных качеств личности | Самооценка
 Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

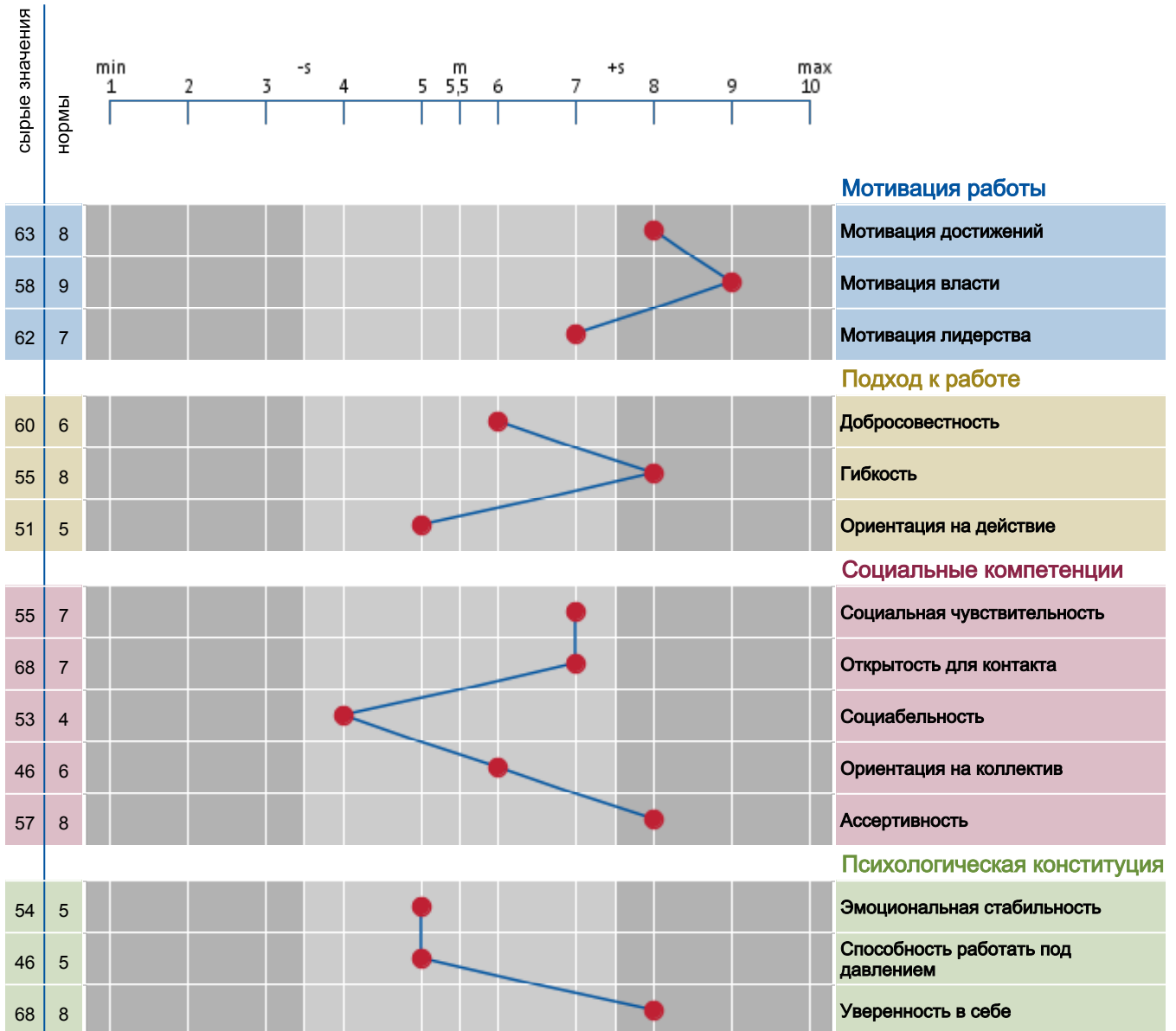


ТАБЛИЦА ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Методика оценки профессионально важных качеств личности | Самооценка
 Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

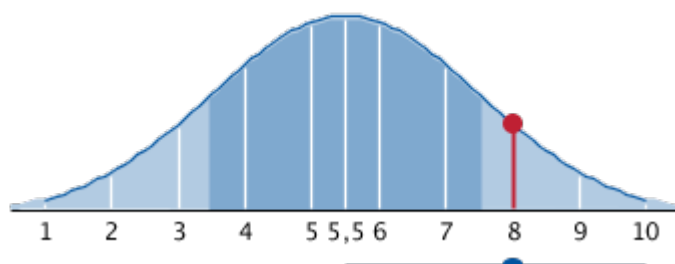
Шкалы	Первичная оценка	Стандартная оценка
Мотивация работы		
Мотивация достижений	63	8
Мотивация власти	58	9
Мотивация лидерства	62	7
Подход к работе		
Добросовестность	60	6
Гибкость	55	8
Ориентация на действие	51	5
Социальные компетенции		
Социальная чувствительность	55	7
Открытость для контакта	68	7
Социабельность	53	4
Ориентация на коллектив	46	6
Ассертивность	57	8
Психологическая конституция		
Эмоциональная стабильность	54	5
Способность работать под давлением	46	5
Уверенность в себе	68	8
Дополнительные шкалы		
Чувство контроля	23	
Стремление к соперничеству	19	
Мобильность	9	
Стремление иметь свободное время	19	

ОПИСАНИЕ ШКАЛ

Мотивация достижений

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	63
Стандартная оценка	8
Без ответа	0
Доверительный интервал	[5,5 - 10]



Мотивация к достижению поставленных целей. Высокие требования к себе. Готовность прилагать к работе большие усилия. Стремление к постоянному улучшению качества работы.

Низкое значение

Люди, получившие низкие баллы по данной шкале, не концентрируются на достижении высоких результатов. Они не изнуряют себя стремлением обязательно достигать в работе больших успехов. При этом они могут понимать, что в принципе, они способны делать свою работу лучше, но у них нет стремления соответствовать в этом каким-либо высоким требованиям. Когда они видят, что в достижении цели имеются какие-то трудности, они склонны от нее отказаться и изменить свое мнение относительно необходимости ее реализации. Стремление к успеху в профессиональной деятельности не является основным мотивом их поведения. Такие люди не испытывают внутренней потребности к неперенному достижению успеха в своей профессиональной деятельности. Выполнение трудных заданий не является для них стимулирующим фактором при выполнении работы. Важно отметить, что во взрослом возрасте повысить низкий уровень мотивации достижений достаточно сложно, поэтому при назначении на должность человека, имеющего низкий уровень выраженности данной характеристики, необходимо выявлять у него другие виды профессиональной мотивации.

Высокое значение

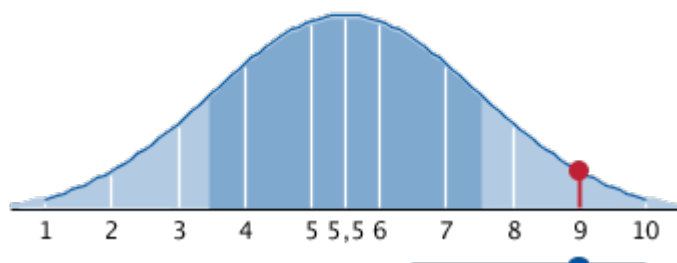
Люди, получившие высокие оценки по шкале Мотивации достижений, предъявляют высокие требования к себе с точки зрения качества выполнения работы. Они прилагают большие усилия для реального достижения поставленных целей. Выполнение особенно трудных заданий и необходимость решения сложных проблем улучшает качество их работы и мотивирует их прилагать к работе еще больше усилий для того, чтобы достичь максимальных результатов. Они настойчивы в достижении цели, даже если понимают, что добиться желаемого результата достаточно трудно. Такие люди стремятся соответствовать тем высоким требованиям, которые они устанавливают сами для себя. Они также готовы прилагать значительные усилия для достижения своих личных целей. Как правило, люди с высокой мотивацией достижений бывают удовлетворены результатами своей работы очень недолго. Они постоянно стремятся к развитию своих умений. Однако экстремально высокий уровень мотивации достижений часто может приводить к психическому выгоранию. Люди, имеющие высокий балл по данной шкале, как правило, стремятся попасть в такую профессиональную среду, которая предполагает быстрый карьерный рост и предоставляет

хорошие возможности для реализации их собственных идей и замыслов. Профессиональную мотивацию людей с высокими баллами по данной шкале можно выразить словами: «выше», «быстрее», «дальше».

Мотивация власти

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	58
Стандартная оценка	9
Без ответа	0
Доверительный интервал	[6,5 - 10]



Стремление вносить изменения в то, что, по субъективному мнению, требует улучшения и развития. Готовность преобразовать действительность в соответствии со своими взглядами и позициями. Желание оказывать влияние на события и жестко следовать только своему собственному мнению.

Низкое значение

Для людей с низкими оценками по шкале Мотивация власти включение в процесс изменения окружающей действительности не является главным мотивирующим фактором. Их преимущества заключаются в их последовательности и в их стремлении поддерживать уже достигнутый уровень чего-то уже существующего. Получение возможности существенным образом влиять на процессы, происходящие в сфере их профессиональной деятельности, не являются для них важной мотивирующей силой. При этом они легко могут приспособиться к работе в уже существующей структуре и в рамках уже установленных правил. Они не ищут возможности для управления делами. Чтобы определить особенности работы, которые будут положительно мотивировать людей с низкими оценками по мотивации власти необходимо также проанализировать их оценки по мотивации лидерства. Если мотивация лидерства также имеет низкую оценку, то это означает, что человек будет спокойно заниматься своим делом и получать удовлетворение от той работы, которая является частью уже сложившейся структуры и методы выполнения которой не меняются очень часто. В том случае, если мотивация лидерства имеет высокую степень выраженности, то эти особенности работы уже не будут удовлетворять человека, даже если его оценки по мотивации власти низки.

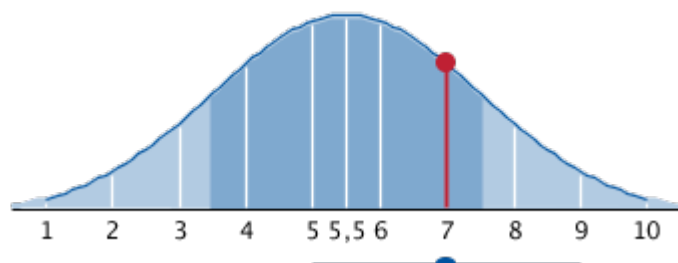
Высокое значение

Для людей с высокими баллами по данной шкале главным стимулирующим фактором является их активное включение в процесс изменения окружающей действительности. Возможность приложить свои усилия к внесению изменений в существующий порядок вещей или оптимизировать ход процессов является важной мотивирующей силой для них. Они получают большое удовлетворение от той работы, которая предоставляет широкие возможности для организаторской деятельности. Люди с высокими баллами по шкале Мотивация власти стремятся во все вносить улучшения и готовы преодолевать любые противодействия этому стремлению. Успешное решение проблем, достижение чего-то нового и воплощение своих идей в жизнь вдохновляет людей с высокой мотивацией власти. Однако при этом им нужно с большой осторожностью относиться к сомнительным реформаторским предложениям. Сильная мотивация власти создает хорошие преимущества для управленцев, занимающихся предпринимательством и работающих в часто меняющихся условиях.

Мотивация лидерства

Взрослое работающее население РФ - Стен ($5.5+2z$)

Первичная оценка	62
Стандартная оценка	7
Без ответа	0
Доверительный интервал	[5 - 9]



Желание оказывать свое воздействие на других людей. Стремление выполнять руководящие и управленческие функции. Склонность воспринимать себя самого как авторитетного лидера и примера для подражания.

Низкое значение

Управление людьми как функциональная обязанность очень мало привлекает человека, получившего низкий балл по этой шкале. Для таких людей в работе важнее быть технически компетентным специалистом. Для них не характерно стремление брать на себя функции руководителя. Они чувствуют неудобство, если им приходится давать указания другим людям. Они не стремятся занять руководящую должность, даже когда для этого есть реальная возможность. Если мотивация власти диагностирует стремление управлять какими-либо процессами и структурами, то мотивация лидерства подразумевает стремление управлять людьми. Таким образом, лидерство здесь рассматривается как более узкое понятие по отношению к понятию власти. Кроме низкой мотивации к той работе, которая подразумевает управление другими, люди с низкими баллами характеризуются еще и тем, что они не считают себя обладателями всех тех качеств, которые необходимы для успешного выполнения функций руководителя. Для многих из них слабая мотивация лидерства сопровождается сильной мотивацией к выполнению той работы, которая требует высокой профессиональной квалификации. Они считают, что им больше подходят должности рядовых специалистов, нежели должности руководителя. Поэтому стремление занять руководящую должность с целью оказания воздействия на людей для них не характерно.

Высокое значение

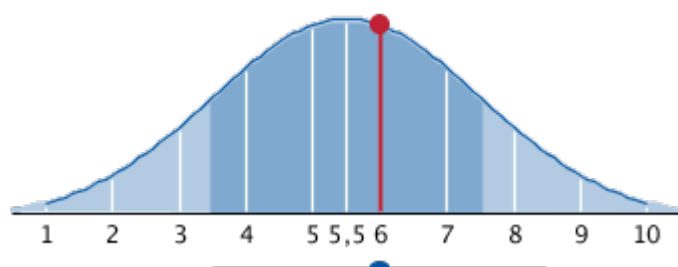
Для людей, получивших высокие оценки по шкале Мотивации лидерства, чрезвычайно важно, чтобы в их профессиональные обязанности входили функции управления людьми. Возможность руководить людьми и координировать их работу – это главное, что они ценят в своей работе. Такие люди часто вмешиваются в чужие дела и не сомневаются в своей правоте, когда дают наставления и указания другим людям. В коллективе они предпочитают роль руководителя; они любят убеждать людей в своей правоте и склонять их к своей точке зрения. Они считают себя прирожденными руководителями и часто приписывают себе те качества, которыми, по их мнению, должен обладать любой хороший руководитель (например, умение убеждать других людей). Люди с высокими баллами по этой шкале убеждены в том, что они могут и умеют оказывать влияние на других людей. Если другие люди следуют их воле, то это кажется им вполне естественным. Необходимо учитывать тот факт, что люди, получившие высокие оценки по данной шкале, чаще всего, считают, что они обладают всеми качествами успешного руководителя. Однако их восприятие самих себя может не совпадать с тем, как их воспринимают окружающие. Если такие люди когда-либо уже выполняли обязанности руководителя, то на этот факт нужно также обратить внимание,

поскольку в реальных обстоятельствах человеку бывает значительно сложнее понять, как его оценивают в качестве руководителя другие люди.

Добросовестность

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	60
Стандартная оценка	6
Без ответа	0
Доверительный интервал	[3,5 - 8,5]



Привычка очень тщательно выполнять свою работу. Надёжность в выполнении своих обязанностей. Продуманный и внимательный подход к работе. Склонность к перфекционизму.

Низкое значение

Людей с низкими оценками по данной шкале не привлекает работа, требующая точности и усидчивости. Их не устраивает деятельность, которая требует терпения и внимания к деталям. Люди, получившие низкий балл по данной шкале, склонны к более прагматичному и практическому подходу к работе. Они считают, что совсем необязательно выполнять каждое задание идеально точно и правильно. Свобода действий для них намного важнее, чем жесткое следование планам и срокам работы. Они с неохотой берутся за выполнение долгосрочных заданий или тех заданий, которые могут потребовать тщательности и внимательности. Кроме того, люди с невысоким уровнем добросовестности предпочитают выполнять такую работу, которая не требует долгой подготовки. Здесь необходимо помнить о том, что некоторые виды деятельности действительно требуют большей практичности, быстроты решений и более широкого взгляда на вещи. Но для других видов работы, наоборот, необходимы высокий уровень точности ее выполнения, тщательность и внимательность к деталям.

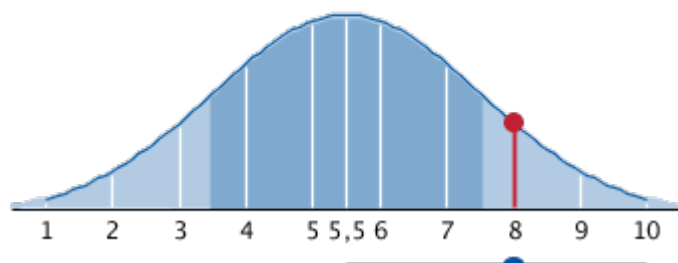
Высокое значение

Люди с высокой выраженностью добросовестности отличаются исключительной надежностью при выполнении своих функциональных обязанностей. Любое задание они стараются выполнить точно в срок, максимально полно и тщательно. Они не жалеют времени на выполнение работы, и стремятся к тому, чтобы качество их работы соответствовало их собственным представлениям о том, как она должна быть выполнена. Поскольку для них самих качество выполнения работы имеет большое значение, то они склонны ожидать того же отношения к работе и от других людей. Они стремятся дойти до самой сути решаемой проблемы и вникнуть во все ее детали. Таким людям особенно подходит та работа, которая требует внимательности и точности. Окружающие иногда считают их людьми излишне педантичными и обращающими слишком много внимания на качество своей работы. Эта шкала имеет некоторую отрицательную корреляцию с уровнем оплаты труда. До некоторой степени это вполне обосновано, поскольку представители более высокого уровня управления, всегда имеющие более высокую заработную плату, часто вникают в решаемую проблему не очень глубоко и не испытывают по этому поводу беспокойства. Люди с высоким уровнем добросовестности, наоборот, сами стремятся к такой работе, которая требует тщательности и аккуратности. Люди с высоким уровнем добросовестности, наоборот, сами стремятся к такой работе, которая требует тщательности и аккуратности.

Гибкость

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	55
Стандартная оценка	8
Без ответа	0
Доверительный интервал	[5,5 - 10]



Стремление братья за разрешение новых и неожиданных ситуаций. Устойчивость к неопределенности. Активность в поиске новых возможностей и новых способов решения проблем. Умение приспособиться к изменениям.

Низкое значение

Люди с низкими оценками по данной характеристике с трудом приспосабливаются к неопределенности и к неожиданным изменениям в окружающей обстановке. Они чувствуют себя более комфортно в неизменной и хорошо упорядоченной среде и не испытывают желания часто сталкиваться с незнакомыми ситуациями. В работе они предпочитают выполнение конкретных, четко определенных заданий. Их отношения с коллегами стабильны и предсказуемы. Если в организации происходят большие изменения и реструктуризация, люди с низкими оценками по данной шкале могут испытывать трудности в приспособлении к новым условиям работы. Поэтому в тех организациях, в которых различные перемены происходят достаточно часто, люди, обладающие низким уровнем гибкости, будут чувствовать себя некомфортно.

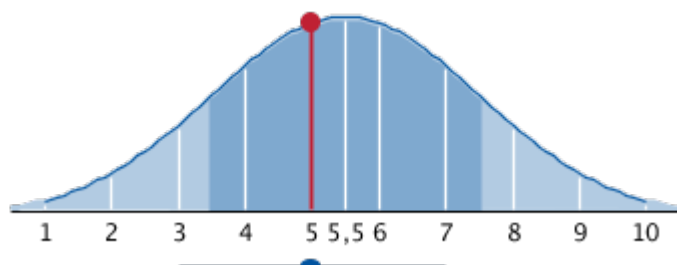
Высокое значение

Люди с высокими оценками по данной шкале легко приспосабливаются к неопределенности и к неожиданным изменениям в окружающей обстановке. Им нравится преодолевать трудности в работе и решать проблемы, с которыми им не приходилось встречаться раньше. Неизвестность их не пугает. Они готовы к неожиданностям и открыты новому опыту. Они также не боятся работы, требующей умения ориентироваться по ситуации, поскольку такие люди обладают хорошей устойчивостью к высокой степени неопределенности и не воспринимают новые ситуации в качестве угрожающих. Они быстро приспосабливаются к переменам и новым обстоятельствам. При выполнении той деятельности, которая предполагает жестко установленный порядок работы и дает мало возможностей для того, чтобы попробовать что-то новое, человек, обладающий высоким уровнем гибкости, во многом будет чувствовать неудовлетворение от своей работы.

Ориентация на действие

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	51
Стандартная оценка	5
Без ответа	0
Доверительный интервал	[3 - 7]



Стремление как можно быстрее приступить к практической реализации принятого решения. Готовность отстаивать выбранный способ действий в любых спорных ситуациях.

Низкое значение

Люди, получившие низкие оценки по шкале Ориентация на действие, часто испытывают неуверенность при выборе способа выполнения работы. После того как они приняли решение действовать определенным образом, они какое-то время могут колебаться прежде, чем приступить к реальному воплощению этого решения. Иногда им бывает трудно сосредоточиться на работе, поскольку они часто отвлекаются на посторонние мысли (например, о других нерешенных проблемах). Они также склонны откладывать выполнение работы, если им предстоит выполнить какое-то не очень привлекательное задание. Людям, для которых характерны низкие оценки по данной шкале, возможно, будет полезно научиться разбивать выполнение наиболее сложных заданий на отдельные более легкие этапы. Люди со слабой ориентацией на действие часто вынуждены бороться со своей нерешительностью. Они испытывают большие сомнения, прежде чем начать что-то делать или приступить к реализации принятого решения. Вместе с тем, это не означает, что качество их работы в любом случае будет ниже, чем у людей, обладающих более сильной ориентацией на действие, поскольку такая нерешительность иногда помогает им принимать более взвешенные решения. Здесь, однако, необходимо помнить, что на основе оценок по этой шкале нельзя делать выводов о том, насколько правильные решения способен принимать человек. Вполне естественно, что люди, для которых характерна низкая ориентация на действие, будут чувствовать себя особенно некомфортно в условиях необходимости принимать очень быстрые решения в ситуации неопределенности.

Высокое значение

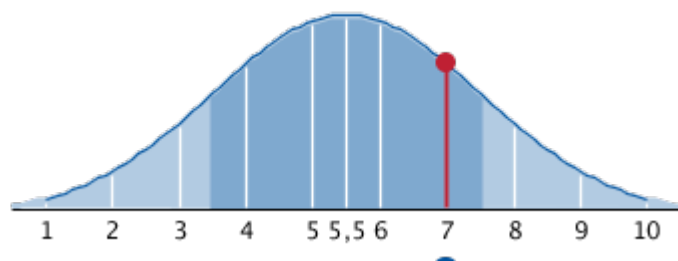
Люди, имеющие высокие оценки по данной шкале, с готовностью берутся за выполнение работы, ориентируясь на ее реальный результат. Если принятое решение касалось конкретных действий, то они немедленно реализуют планы в своих реальных действиях. При этом они способны полностью сосредоточиться на всех важных моментах выполняемой работы. У окружающих часто создается впечатление, что такие люди предпочитают приступать к действиям как можно быстрее, не имея при этом заранее составленного точного плана действий. Такие люди настойчиво двигаются к поставленным целям, разбивая этот процесс на отдельные этапы. Важно отметить, что люди с высокими баллами по данной шкале действуют достаточно быстро и «с головой» уходят в выполнение задания. Но неправильно делать вывод о том, что их работа всегда приводит к желаемым результатам. Для них больше подходит такая деятельность, в которой ничего не определено заранее, а быстрота и решительность являются определяющими факторами успеха. Такие люди могут принимать неверные решения, поскольку они не хотят тратить много времени на

обдумывание ситуации и на сбор всей необходимой для принятия решения информации. Часто после поспешно принятого решения им приходится менять план своих действий. Если высокая оценка по данной шкале сочетается с высокой оценкой по шкале Ассертивность, то можно предположить, что такой человек может недостаточно критично относиться к своим прошлым ошибкам, и поэтому он будет склонен повторять их снова.

Социальная чувствительность

Взрослое работающее население РФ - Стен ($5.5+2z$)

Первичная оценка	55
Стандартная оценка	7
Без ответа	0
Доверительный интервал	[5 - 9]



Умение замечать даже малозаметные поведенческие проявления в социальном взаимодействии. Способность чувствовать эмоциональное состояние другого человека. Уверенность в своем понимании поведения людей и в своих отношениях с ними.

Низкое значение

Люди, характеризующиеся слабой социальной чувствительностью, часто сомневаются в том, что они правильно выстраивают свое поведение в сложившейся ситуации социального взаимодействия. Им бывает трудно понять, что о них думают окружающие. Когда в ситуации взаимодействия с окружающими их людьми возникает напряжение, они не замечают этого. Человеку, получившему низкие оценки по данной шкале, необходимо развивать в себе социальную проницательность, если он выполняет работу, требующую этого качества. (Например, этого может требовать работа руководителя или работа с клиентами). Как уже отмечалось, сообщение человеку мнений о нем со стороны других людей, полученных с помощью экспертной оценки, не всегда может изменить его поведение. Для того чтобы этого добиться, можно использовать конкретные примеры реальных ситуаций, которые более наглядно показывают, каким образом этот человек воспринимается другими людьми.

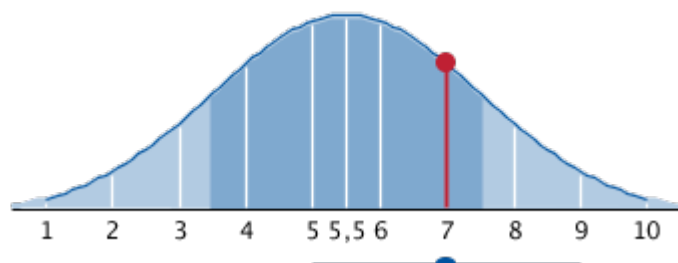
Высокое значение

Люди, получившие высокие оценки по этой шкале, воспринимают себя как людей умеющих хорошо «прочитывать» ситуации социального взаимодействия. В разговоре они могут определить согласие или несогласие человека по его эмоциональным реакциям. Они быстро понимают, как нужно выстраивать дискуссию в сложных ситуациях. Их хорошо развитая интуиция позволяет им уверенно взаимодействовать с замкнутыми людьми и с людьми сложного характера, а также правильно понимать все тонкости даже очень сложных ситуаций. Необходимо помнить, что по показателю Социальной чувствительности с большой долей вероятности могут наблюдаться расхождения между тем, как человек воспринимает себя сам и тем, как его воспринимают окружающие. Иногда человеку может казаться, что у него очень хорошо развита социальная интуиция, однако окружающие его люди могут считать, что это не так. Поэтому, анализируя данные, полученные по данной шкале, будет очень полезно сравнить результаты самооценки с результатами экспертной оценки. Однако если между этими оценками будут выявлены большие различия, то могут возникнуть трудности другого рода. Социально непроницательные люди часто бывают невосприимчивы к мнениям о себе со стороны других людей.

Открытость для контакта

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	68
Стандартная оценка	7
Без ответа	0
Доверительный интервал	[5 - 9]



Готовность и активное стремление устанавливать контакты, как со знакомыми, так и с незнакомыми людьми. Активность в поиске возможностей для построения и поддержания системы полезных социальных связей.

Низкое значение

Люди с низкими оценками по шкале Открытость для контакта склонны проявлять сдержанность в ситуациях социального взаимодействия и не проявлять большой активности в установлении социальных контактов. Они с неохотой знакомятся с новыми людьми, поскольку предпочитают узкий круг близких друзей и знакомых. Они испытывают неуверенность и скованность в ситуациях социального взаимодействия, и поэтому их часто считают замкнутыми и необщительными. Такие люди нуждаются в поддержке в тех случаях, когда по работе им требуется устанавливать контакты с незнакомыми людьми. Им с трудом удастся налаживать необходимые в работе социальные связи. Они не проявляют активности в установлении взаимоотношений, и им бывает сложно взаимодействовать с другими людьми в процессе работы. Необходимо помнить, что теоретически интроверсия и экстраверсия базируются на свойствах темперамента и поэтому сохраняют свою стабильность во времени. Однако, те характеристики личности, которые диагностирует данная шкала, в определенной степени все же могут подвергаться развитию и коррекции.

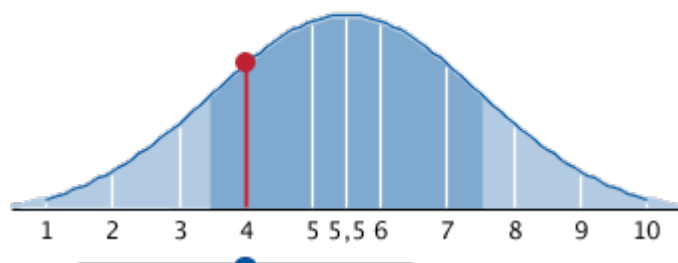
Высокое значение

Люди, получившие высокие баллы по этой шкале, легко сходятся и быстро вступают в контакт с новыми людьми и устанавливают широкий круг своих знакомств. В общении с окружающими они ведут себя раскованно. Они открыты к социальным контактам во всех сферах своей жизни. Для них очень важно иметь широкий круг общения с самыми разными людьми. Если на работе такие люди имеют возможность встречаться с новыми людьми, то работа будет приносить им большое удовлетворение. Благодаря своим многочисленным знакомствам, они всегда могут найти нужного человека, который помог бы им решить любую проблему. Открытость для контакта является очень важным качеством для руководителей и специалистов по продажам. Кроме того, открытость для контакта помогает человеку легче вливаться в трудовой коллектив и теснее сплачивать его. Людям с высокими оценками по шкале Открытость для контакта намного труднее работать в тех условиях, которые не дают возможности для непосредственного контакта с другими людьми и предполагают индивидуальный режим труда. Они испытывают потребность во взаимодействии с окружающими и в установлении и поддержании социальных контактов с ними.

Социабельность

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	53
Стандартная оценка	4
Без ответа	0
Доверительный интервал	[1,5 - 6,5]



Стремление устанавливать дружелюбные и уважительные отношения с другими людьми. Доброжелательное отношение к слабым и незащищённым людям. Стремление достигать согласия в отношениях с людьми.

Низкое значение

Люди с низкими оценками по данной шкале не стремятся завоевать симпатии со стороны других. Они не заботятся о том, чтобы в глазах других людей выглядеть приятными и обходительными. Они открыто говорят людям то, что о них думают и тем самым иногда могут нанести им обиду. Поэтому иногда такие люди могут вызывать раздражение со стороны окружающих. Но, с другой стороны, их желание честно высказывать свое мнение вместо того, чтобы льстить другим людям и стремиться завоевать их симпатии, тоже может быть вполне оправданным. Такая позиция позволяет им, при необходимости, принимать довольно жесткие и непопулярные решения, на которые другим людям может не хватить смелости. Преимущество человека с низкой выраженностью социабельности заключается в том, что благодаря его критичности и независимости, у него отсутствует стремление обязательно достичь согласия с другими людьми. Такие люди не склонны идти на необоснованные компромиссы только для того, чтобы побыстрее устранить все разногласия. Неблагоприятным проявлением низкой выраженности социабельности может быть повышенная конфликтность таких людей. Кроме того, они могут испытывать трудности в адаптации к новому трудовому коллективу. Внести ясность в этот вопрос помогут оценки по шкале Ориентация на коллектив.

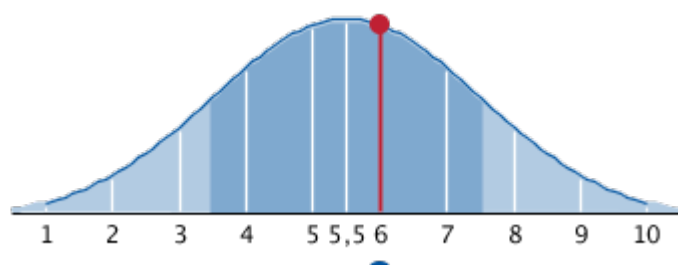
Высокое значение

Люди с высокими баллами по этой шкале проявляют дружелюбие и внимательное отношение к окружающим. Они ценят взаимопонимание в отношениях с людьми и делают все возможное, чтобы в их взаимоотношениях был мир и согласие. Если им приходится выражать свое недовольство кем-то, то они делают это тактично и непрямойно, поскольку не хотят нанести обиду людям. Они не станут открыто высказывать людям то, что им может быть неприятно. Такие люди очень доброжелательны по отношению к окружающим и располагают других людей к себе. Для социабельных людей характерно спокойное и доброжелательное отношение к недостаткам других людей, они внимательно относятся к их проблемам и всегда готовы им помочь. Поэтому социабельные люди легко вливаются в новый трудовой коллектив и пользуются в нем большой симпатией. В конфликтных ситуациях они с готовностью берут на себя роль посредника и миротворца. Однако их стремление к неременному достижению согласия может принести вред в тех ситуациях, в которых требуется проявить решительность и жесткость, особенно, если они выполняют руководящие функции.

Ориентация на коллектив

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	46
Стандартная оценка	6
Без ответа	0
Доверительный интервал	[3,5 - 8,5]



Субъективная значимость своей включенности в работу коллектива. Поддержка всех коллективных дел и начинаний. Готовность жертвовать собственными интересами для пользы работы коллектива.

Низкое значение

Люди, слабо ориентированные на коллектив, в работе ценят независимость и самостоятельность. Они не любят обращаться за помощью к другим людям. Они готовы нести ответственность только за свою работу. Они считают, что коллективный труд ничем не лучше, чем работа в одиночку. Они чувствуют себя наиболее комфортно, когда работают самостоятельно и изолированно от других. Низкая ориентация на коллектив создает преимущества в тех случаях, когда человек должен нести личную ответственность за свою работу. Часто люди с низким баллом по этой шкале считают, что коллективная работа позволяет слабым работникам использовать возможности их более сильных коллег. При этом, человек, получивший низкий балл по этой шкале, не всегда отрицает идею сотрудничества и согласия в социальном взаимодействии (этот показатель измеряется шкалой Социабельность), но, как правило, он все равно убежден в том, что многие виды работы можно выполнить лучше, работая в одиночку. В настоящее время во многих областях профессиональной деятельности выполнение производственных задач приобретает все более комплексный и сложный характер. Многие из этих задач можно успешно решать только в том случае, если прилагать к этому усилия целого коллектива. Поэтому людям, которые имеют низкую оценку по данной шкале, возможно, будет необходимо изменять свое отношение к коллективной работе.

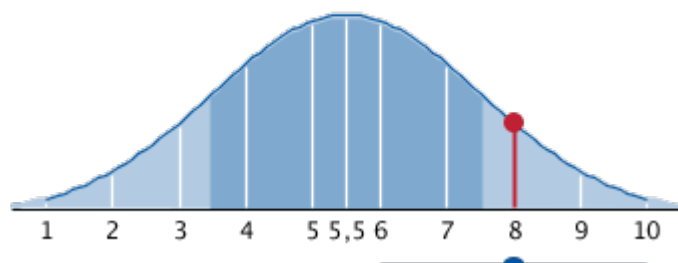
Высокое значение

Люди, получившие высокие баллы по данной шкале высоко ценят сотрудничество, и для них очень важно чувствовать себя частью целого коллектива. Они активно участвуют в выработке коллективных решений и всегда готовы разделить ответственность за них. Люди с высокими оценками по этой шкале убеждены в том, что трудовой коллектив есть нечто большее, чем просто группа людей, работающих вместе. В то же время они понимают, что члены коллектива могут вносить неодинаковый вклад в его общую работу. Они готовы прилагать усилия для дальнейшего улучшения работы всего коллектива в целом. Работая в коллективе, они оказывают поддержку своим коллегам, но в то же время сами ждут поддержки от них. Они стараются использовать все потенциальные возможности коллектива для достижения целей и преодоления трудностей.

Ассертивность

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	57
Стандартная оценка	8
Без ответа	0
Доверительный интервал	[6 - 10]



Тенденция доминировать в ситуациях социального взаимодействия. Настойчивость в достижении целей, несмотря на противодействия со стороны окружающих. Чувствительность к воздействиям, нарушающим свои собственные намерения.

Низкое значение

Люди с низкими баллами по данной шкале не стремятся подчинять своему влиянию других людей. Они не пытаются подчинять людей своей воле и стараются достичь результата в работе, находя с ними общий язык. Для достижения согласия, они готовы пойти на уступки другим людям и изменить свою точку зрения. Даже, если им хочется настоять на своем, они склонны очень быстро отказаться от этого желания. В ситуации межличностного взаимодействия они всегда готовы уступить чужой точке зрения, пойти на компромисс и легко отказаться от своих намерений.

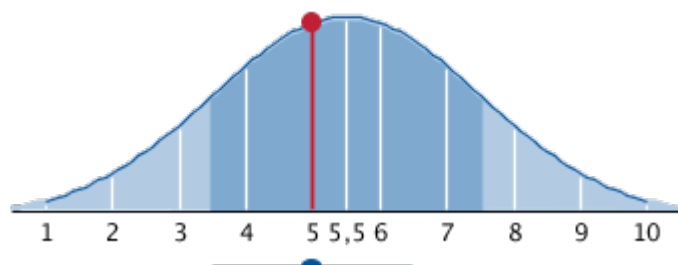
Высокое значение

Люди с высокими баллами оценками по данной шкале воспринимают себя как людей, склонных доминировать в социальных отношениях. В спорах они очень упорно настаивают на своей точке зрения и могут проявить в этом агрессивность. Их упрямство и убежденность в своей правоте часто помогает им достичь своих целей. Своей напористостью такие люди оказывают большое влияние на окружающих, особенно на тех, кто склонен попадать под чужое влияние. Поэтому в своем поведении они часто бывают излишне авторитарными. Во многих областях профессиональной деятельности, и особенно в деятельности управления, такой стиль поведения может приносить определенную пользу. Однако если такой стиль поведения сочетается нежеланием поставить себя на место другого человека (даже если нет такого умения) и отсутствием стремления сотрудничать с людьми, то это может приводить к чрезмерной директивности. Люди, получившие высокие оценки по данной шкале и занимающие руководящие должности в течение долгого времени, как правило, считают свое собственное мнение единственно верным. При этом мнения других людей они часто считают не заслуживающими внимания. Вместе с тем очень ассертивные люди могут оценивать себя как социально чувствительных и ориентированных на коллективную работу. Однако это их мнение часто может не совпадать с действительностью. Исходя из этого, им будет очень полезно сравнить свою самооценку по шкалам Социальная чувствительность и Ориентация на коллектив с тем, как их оценивают по этим шкалам другие люди. Это поможет им понять, насколько их собственное мнение о себе совпадает с мнением о них со стороны окружающих.

Эмоциональная стабильность

Взрослое работающее население РФ - Стен ($5.5+2z$)

Первичная оценка	54
Стандартная оценка	5
Без ответа	0
Доверительный интервал	[3,5 - 6,5]



Устойчивость и уравновешенность эмоциональных реакций. Способность справляться с поражениями и неудачами. Умение контролировать свои эмоциональные реакции.

Низкое значение

Людам с низкими оценками по шкале Эмоциональная стабильность требуется много времени для того, чтобы справиться с возникшими трудностями. В сложных ситуациях они часто чувствуют растерянность и психическое перенапряжение. Если, при этом, у них что-то не получается в работе, то эти чувства значительно усиливаются. Однако это не означает, что люди со средним или низким уровнем Эмоциональной стабильности не должны приниматься на те должности, которые предполагают принятие важных и ответственных решений. Во многих случаях такие люди могут компенсировать этот недостаток другими преимуществами и, тем самым, избегать возможных проблем, связанных с их низкой эмоциональной стабильностью. Однако факт наличия у человека низкой эмоциональной стабильности должен быть соотнесен с особенностями той деятельности, которую он должен выполнять. Если предполагаемая деятельность требует большого эмоционального напряжения, то кандидату на эту должность необходимо сообщить об этом. Кроме того, с ним необходимо обсудить вопрос о том, как он обычно ведет себя в ситуациях эмоционального стресса. Для этого можно использовать примеры реальных ситуаций, с которыми этот человек встречался ранее. Далее вместе с ним необходимо определить, какие у него были возможности в той или иной конкретной ситуации для того, чтобы успешно с ней справиться, и как ему следует в дальнейшем выстраивать свое поведение в подобных ситуациях.

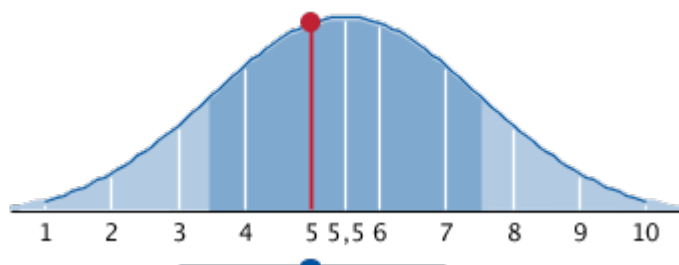
Высокое значение

Люди с высокими оценками по шкале Эмоциональная стабильность проявляют высокую степень самообладания при столкновении с трудностями, неудачами и с другими проблемами. Они быстро справляются со сложными ситуациями и не очень сильно переживают по поводу своих поражений и неудач. Они смотрят на жизнь с оптимизмом и редко испытывают очень сильные негативные эмоции. В трудных обстоятельствах они умеют контролировать свои чувства и не слишком расстраиваются при возникновении затруднений в работе. Их эмоциональная устойчивость позволяет им успешно справляться с любыми проблемами, даже если при этом они испытывают сильное психологическое давление. Необходимо отметить, что для людей, работающих в сложных условиях конкуренции, характерных для современного бизнеса, высокая эмоциональная стабильность является достаточно важным и необходимым качеством.

Способность работать под давлением

Взрослое работающее население РФ - Стен ($5.5+2z$)

Первичная оценка	46
Стандартная оценка	5
Без ответа	0
Доверительный интервал	[3 - 7]



Уверенность в своей физической выносливости и в способности противостоять стрессу. Готовность работать в условиях интенсивных рабочих нагрузок.

Низкое значение

Люди, получившие низкие оценки по этой шкале считают, что им очень трудно переносить интенсивные рабочие нагрузки. Когда им приходится работать с перенапряжением, они быстро устают и становятся нервными и раздражительными. Однако если человек получает низкие оценки по данной шкале, то это не означает, что он действительно испытывает какие-либо физические недомогания. В большей степени эта шкала показывает насколько высокие требования человек готов предъявлять к самому себе. Иногда экстремально низкие оценки по этой шкале говорят о том, что человек намеренно старается показать, что он не хочет работать в условиях интенсивных нагрузок. Этот вопрос необходимо обсудить с кандидатом на должность. Однако в любом случае рекомендуется сопоставить уровень интенсивности нагрузок в предполагаемой деятельности с реальным физическим здоровьем кандидата на эту должность.

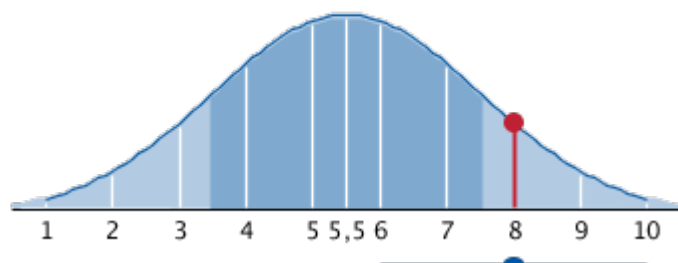
Высокое значение

Люди с высокими баллами по данной шкале считают, что они способны справляться с большими рабочими нагрузками. Их не беспокоит тот факт, что они в течение длительного времени постоянно выполняют большой объем работы. На это у них всегда хватает энергии. Даже когда они перегружены работой, они хорошо умеют распределить свои силы, чтобы успешно выполнить все задания. Однако это не означает, что они не испытывают проблем с физическим самочувствием. Чаще всего, они стараются просто не замечать этих проблем. Они должны понимать, что даже небольшие ухудшения физического самочувствия, возникающие вследствие длительных рабочих перегрузок, могут привести к более серьезным соматическим проблемам.

Уверенность в себе

Взрослое работающее население РФ - Стен (5.5+2z)

Первичная оценка	68
Стандартная оценка	8
Без ответа	0
Доверительный интервал	[6 - 10]



Эмоциональная независимость от суждений других людей. Высокая степень внутренней мотивации. Уверенность в своей профессиональной компетентности.

Низкое значение

Люди с низкими оценками по шкале Уверенность в себе озабочены тем, какое впечатление они производят на окружающих. Они постоянно думают о том, что окружающие люди, возможно, в чем-то их осуждают, и это мешает им сосредоточиться на своей работе. Они хотят быть более уверенными в себе и не чувствовать дискомфорта в тех ситуациях, когда им приходится оказываться в центре внимания (например, выступая перед большой аудиторией). Они полностью теряют веру в себя, когда подвергаются критике в жесткой форме. Однако людей, которым свойственна низкая уверенность в себе, нельзя считать малопродуктивными работниками, поскольку часто боязнь порицания в свой адрес со стороны окружающих заставляет их прилагать к работе еще больше усилий. Человеку, получившему низкую оценку по шкале Уверенность в себе, сложнее всего будет выполнять работу, которая предполагает, что он часто будет находиться в центре внимания других людей. В этом случае для решения этой проблемы, во многом могут быть полезны тренинговые формы работы.

Высокое значение

Люди с высокой оценкой по данной шкале ведут себя уверенно и не сомневаются в себе. Они не испытывают беспокойства, когда попадают в центр внимания аудитории. Такие люди мало беспокоятся о том, что думают о них окружающие. Они способны оценивать себя объективно и хорошо знают все свои достоинства и недостатки. Они вполне удовлетворены собой и не испытывают сильных внутренних противоречий. В свое социальное окружение они вносят чувство уверенности и спокойствия. Даже достаточно жесткая критика в их адрес не снижает их самооценку. Сочетание высоких оценок по данной шкале с высокими оценками по шкале Эмоциональная стабильность может отражать негативную тенденцию не принимать критику в свой адрес и не обращать внимания на мнения других людей. Проводя работу с людьми, получившими высокие оценки по данной шкале, прежде всего, необходимо выяснить, готовы ли они изменить свое мнение о себе для того, чтобы воспринимать критику в свой адрес более адекватно. Их позицию можно выразить словами «Принимайте меня таким, какой я есть». Следуя этой позиции, они часто не хотят менять что-то в своем поведении даже в тех случаях, когда это действительно необходимо.

СТАТИСТИКА ОТВЕТОВ

Ответ	Распределение ответов	
1	18 %	
2	27 %	
3	23 %	
4	19 %	
5	9 %	
6	4 %	