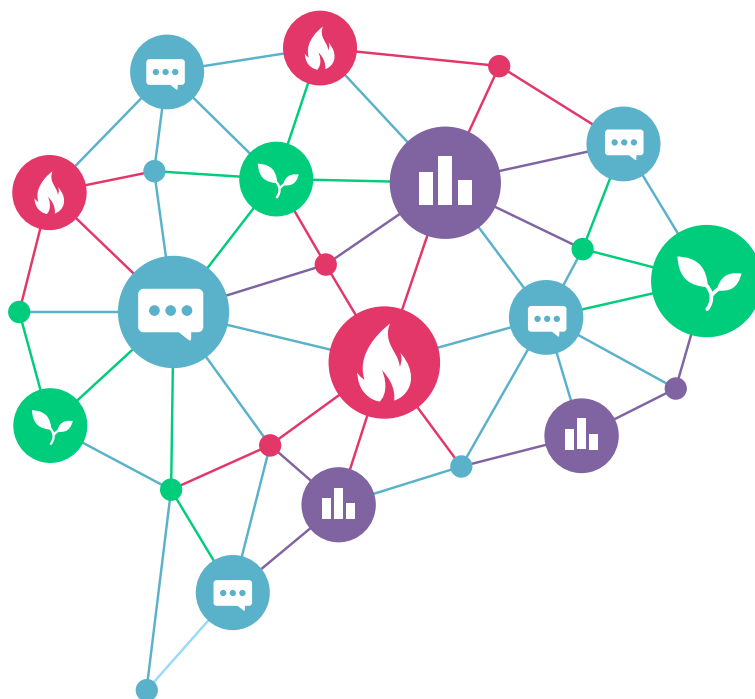


# Оценка потенциала PiF

## Potential in Focus

---



Тест Тест



## Об отчете

Этот отчет отображает результаты, полученные при прохождении теста. Тест предназначен для оценки лидерского потенциала. Цель отчета — показать результаты участника для принятия по нему кадровых решений.

Информация, содержащаяся в этом отчете, должна быть конфиденциальной. Отчет необходимо хранить в соответствии с принципами защиты персональных данных. Срок достоверности отчета — 2 года.

В данном отчете результаты сравниваются со следующей выборкой: PIF 7.0, общероссийская выборка.

## Что такое потенциал?

**Потенциал** — совокупность способностей и личностных качеств, позволяющих прогнозировать успех человека в новых условиях и обстоятельствах. Для управленческого потенциала, который измеряется данным тестом, в качестве новых условий рассматривается назначение на более высокую управленческую должность, смена места работы или области деятельности (отрасли / функции) при сохранении текущего уровня должности, необходимость прохождения программ обучения, серьезные рыночные изменения или трансформация организации.

Уровень управленческого потенциала, как правило, отличается от уровня актуальной успешности специалиста или руководителя на его текущей должности. Иначе говоря, можно быть успешным в сегодняшних условиях и не иметь высокого потенциала. И напротив — можно иметь высокий потенциал при сегодняшних скромных результатах.

## В какой шкале проводится измерение?

Результаты теста приведены на шкале процентилей. **Процентиль** — процент участников, которые проходили оценку ранее и набрали такой же балл, как участник, или ниже. Например, если по какой-то составляющей потенциала у участника 87 процентиль — это значит, что данная составляющая выражена у него на более высоком уровне, чем у 87% других людей.

0–29

30–70

71–100

Значения ниже нормативных.  
Данная составляющая потенциала выражена у участника на более низком уровне, чем у большинства других участников.

Нормативные значения.  
Данная составляющая потенциала выражена у участника на том же уровне, что и у большинства других участников.

Значения выше нормативных.  
Данная составляющая потенциала выражена у участника на более высоком уровне, чем у большинства других участников.

## Итоговый результат

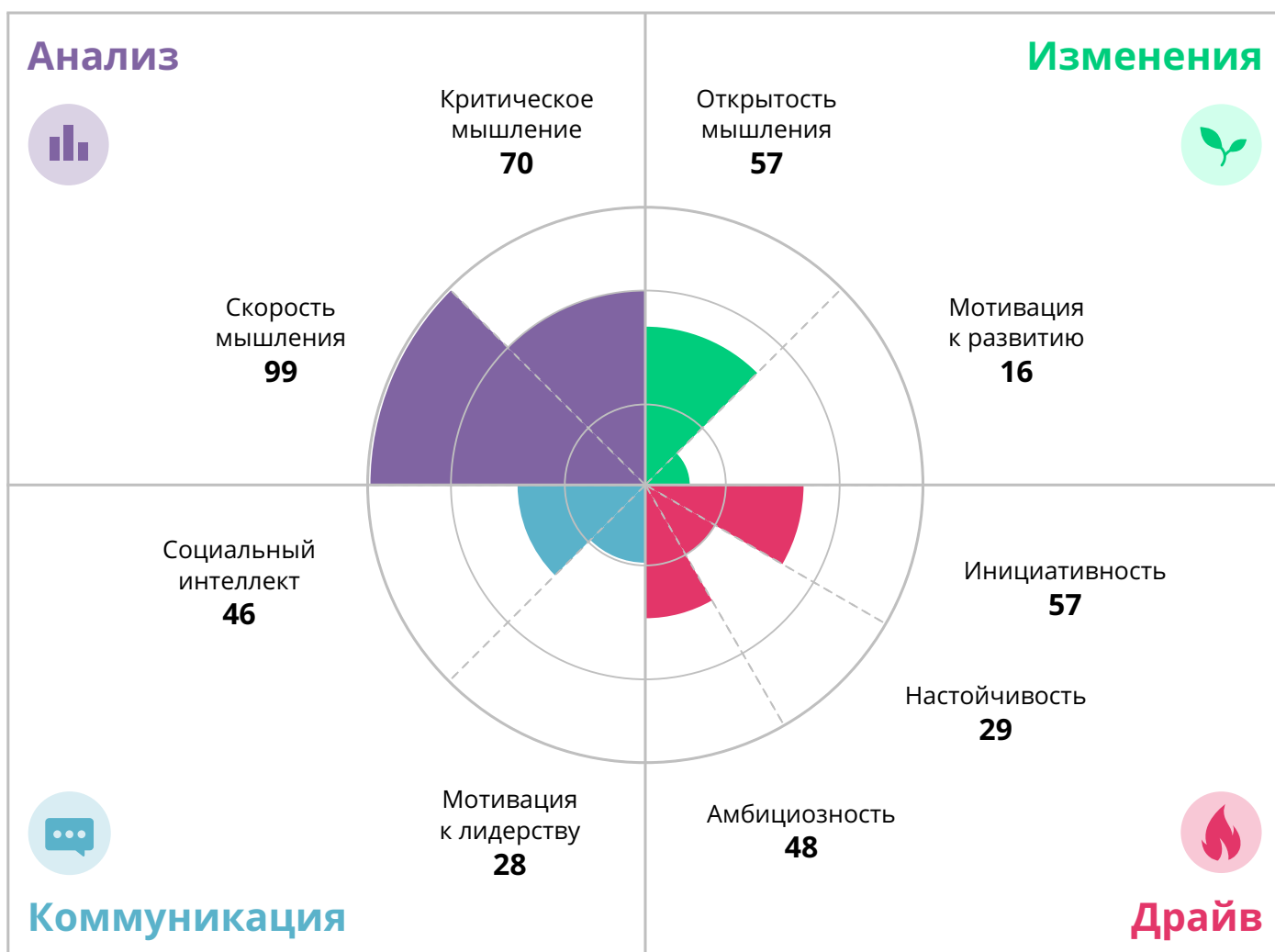
В этом блоке приведена информация об итоговом балле участника по тесту. Чем выше итоговый балл, тем выше способности участника к обработке информации.



Сотрудник обладает таким же уровнем потенциала к успеху в новой деятельности, как и большинство других людей.

## Результаты по составляющим потенциала

В данном блоке содержится информация о результате участника по отдельным составляющим потенциала. Расшифровка результатов находится на следующих страницах.





## Анализ

В этом блоке содержится информация о разнообразных аналитических способностей человека, его умении сохранять концентрацию и работоспособность при высоком темпе работы с данными.

85



В сравнении с другими людьми будет работать с информацией более качественно и глубоко. Риски в области работы с информацией минимальны.



## Скорость мышления

Быстрота мышления, способность быстро обрабатывать типовую информацию в условиях острого дефицита времени.

99



В ситуациях острого дефицита времени будет обрабатывать типовую информацию быстро и эффективно.



## Критическое мышление

Глубина мышления, способность делать правильные причинно-следственные выводы при наличии неоднозначных условий и множества вариантов решения.

70



Будет анализировать сложную информацию достаточно эффективно. Может упускать из виду отдельные закономерности, которые имеются в данных.



## Изменения

Данный блок содержит информацию о готовности человека к изменениям и о его способности нешаблонно мыслить в абсолютно новых ситуациях.

37



Будет менять свое поведение в принципиально новых ситуациях с той же эффективностью, что и большинство других людей.



## Открытость мышления

Эффективное принятие решений в условиях неопределенности, способность преодолевать собственные стереотипы и быстро адаптироваться к новым условиям.

57



В ситуации неопределенности будет перестраивать свой подход к работе, но не всегда способен преодолевать свои устоявшиеся стереотипы и быстро адаптироваться к новым условиям.



## Мотивация к развитию

Желание учиться и развиваться в своей профессии; готовность браться за новые задачи, в которых может научиться новому.

16



Не стремится переучиваться и расширять свой профессиональный кругозор. Предпочитает работать с уже знакомыми задачами, которые не требуют освоения новых навыков и знаний.



## Коммуникация

В данном блоке оцениваются коммуникативные качества человека — его готовность руководить новыми людьми и коллективами, его способность к влиянию на них.

37



Будет взаимодействовать с другими людьми и управлять коллективом так же успешно, как и большинство других людей.



## Мотивация к лидерству

Готовность и стремление человека занимать управленческие позиции и нести те издержки, которые влечет за собой руководство людьми.

28



Не стремится занимать лидерские позиции. Будет избегать ролей, в которых нужно брать на себя управление другими.



## Социальный интеллект

Способность понимать других людей, определять их мотивы и чувства и влиять на них без использования административных рычагов.

46



В привычных ситуациях будет эффективно выявлять потребности окружающих. Но в стрессовой ситуации будет управлять поведением других людей, используя административные рычаги влияния.



## Драйв

Целеустремленность, готовность достигать результата. Данный блок необходим для того, чтобы наполнить остальные компоненты потенциала достаточной энергией.

45



В стандартных ситуациях будет предлагать способы улучшения рабочих процессов и самостоятельно ставить перед собой цели, с которыми может справиться. Но в случае возникновения каких-либо преград на пути к цели будет действовать недостаточно энергично и отказываться от достижения результата.



## Инициативность

Готовность самостоятельно ставить себе задачи и выступать с инициативами по улучшению рабочих процессов.

57



Будет самостоятельно ставить себе задачи и выступать с инициативами по улучшению рабочих процессов, но только в знакомых ситуациях.



## Настойчивость

Стремление преодолевать препятствия на пути достижения цели.

29



Не будет проявлять упорства при столкновении с преградами на пути к цели. Может отказываться от достижения цели в случае появления каких-либо препятствий.



## Амбициозность

Стремление самостоятельно ставить амбициозные цели в работе.

48



Обладает умеренным уровнем притязаний. В стрессовых ситуациях будет ставить цели низкого уровня, стремясь избежать неудачи.