

ЛИЧНОСТНЫЕ ТАЛАНТЫ

HR VISION



Дата прохождения теста



26.04.2022

Время прохождения теста

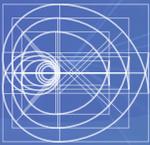


12,5

РЕСПОНДЕНТ

Одинцова
Диана Николаевна

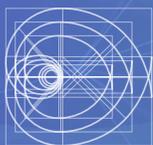
ОПЕРАЦИОННЫЙ
ДИРЕКТОР



Успешное управление организацией это процесс, который поддерживает ее **результативность и эффективность** как в **краткосрочной**, так и в **долгосрочной** перспективе. Для этого управленческая команда должна соответствовать четырем стилям:



Все четыре стиля важны для достижения успеха в любой компании, независимо от рынков, продуктов, стратегий компании, а также ее принадлежностям к каким-либо культурам. Если один или несколько стилей в в компании перестают выполняться, компания теряет результаты или эффективность в ближайшем или долгосрочном горизонте.



Р

ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Стиль "Р" внешне проявляется в нашей компетентности и нацеленности на успех. "Р" (достижение результатов) сосредоточен на текущей задаче и за относительно малое время может выполнить огромное количество работы. Он отлично умеет «тушить пожары», разгрести завалы и работать в кризисных ситуациях, что представителям других стилей дается с большим трудом.

Характеристика стиля управления Кандидата

В случае, когда этого требует ситуация, Респондент сосредотачивается на текущих планах и выполнении всего объема работ в установленные сроки. Респондент проявляет способность решить конкретные задачи с необходимым результатом, который требует активной рутинной работы и исполнительности здесь и сейчас. Респонденту свойственно демонстрировать следующие поведенческие установки: сделать, выполнить, достичь, повысить.

Присущие Кандидату качества

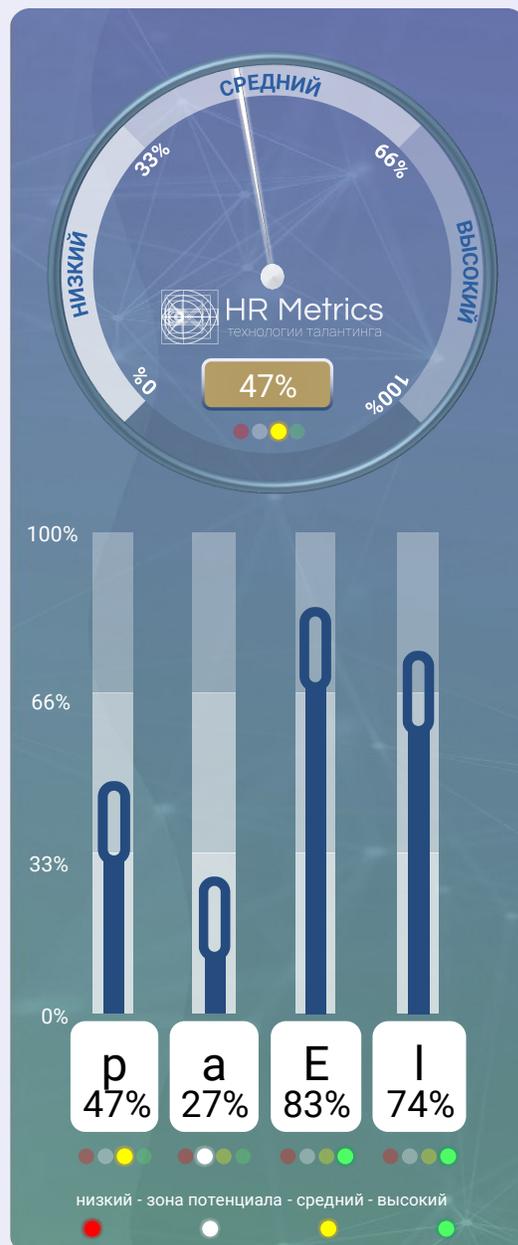
Трудолюбив. Ориентирован на создание и производство результата. Предрасположенность действовать быстро.

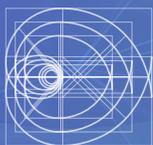
Зона внимания

Возможные негативные проявления стиля управления Респонденту: размытие понятий качества и количества, трудоголизм, суета, возможна интенсивная деятельность в ошибочном направлении, сильный дисбаланс между работой и личной жизнью, трудности с делегированием своих полномочий, конфликты с другими из-за пренебрежения их чувствами.

Отношение Кандидата к другим стилям

к Р: ценит;
 к А: считает, что занимается ненужной бюрократией и всё усложняет;
 к Е: уважает их способность предвидеть развитие событий;
 к I: не замечает, считает склонными к излишнему общению.





A

СОЗДАНИЕ СИСТЕМ И ПРОЦЕССОВ

Стиль "А" позволяет нам все организовать и проконтролировать. Представители стиля "Создание Систем и Процессов" мыслят логично и последовательно, уделяя должное внимание деталям, дотошны, а иногда бывают склонны к перфекционизму. Им свойственно создавать системы и процессы, контролировать их исполнение, накапливать данные и анализировать их.

Характеристика стиля управления Кандидата

Стиль А - "Создание правил и систем" у Респонденту развит на низком уровне. Это означает, что задачи, связанные с систематизацией, структурированием, созданием правил и норм, а также соблюдение правил компании вызывает у Респонденту трудности. Рекомендуется обратить внимание на специфику будущей деятельности Респонденту в соответствии с ожиданиями компании от исследуемой позиции. Если в ней есть задачи, которые требуют проявление стиля "А", то следует привлечь к исполнению таких задач тех, для кого выстраивание систем, правил и процессов - сильная сторона.

Присущие Кандидату качества

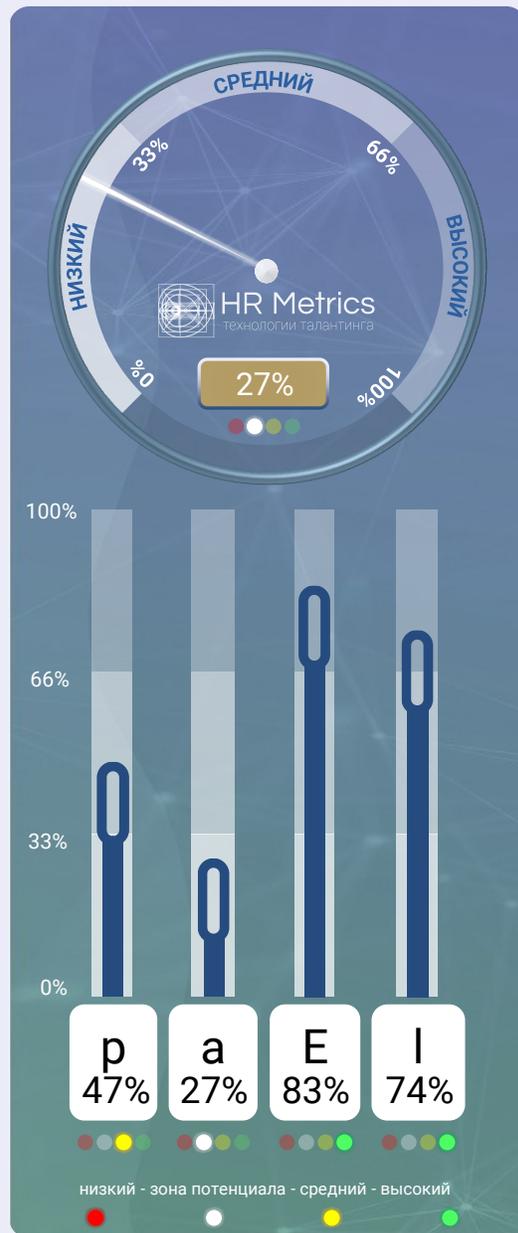
Не выявлены.

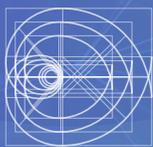
Зона внимания

Не выявлены.

Отношение Кандидата к другим стилям

Не выявлены.





Е

СОЗДАНИЕ СТРАТЕГИЙ И ИННОВАЦИЙ

Стиль "Е" - это та часть нашей личности, которая готова идти на риски, способна творить и создавать новое. Представители Е стиля генерируют новые идеи, видят возможности и угрозы, являются проводниками изменений и адаптации под новые условия. Концентрация усилий на рутинных и операционных вопросах не самая их сильная сторона.

Характеристика стиля управления Кандидата

Респондент обладает высоким потенциалом к созданию продуктов будущего и стратегий развития для успешной адаптации компании к постоянно происходящим изменениям внешней среды. Способен видеть новые будущие возможности и выполнять роль активного инициатора изменений. Респондент преуспевает в решении задач, которые требуют оригинальности, новизны и творчества. Основные поведенческие установки: исследовать, изучить, развить, создать, привлечь необходимым людей, разработать, спроектировать, запустить, попробовать, рисковать и ошибаться.

Присущие Кандидату качества

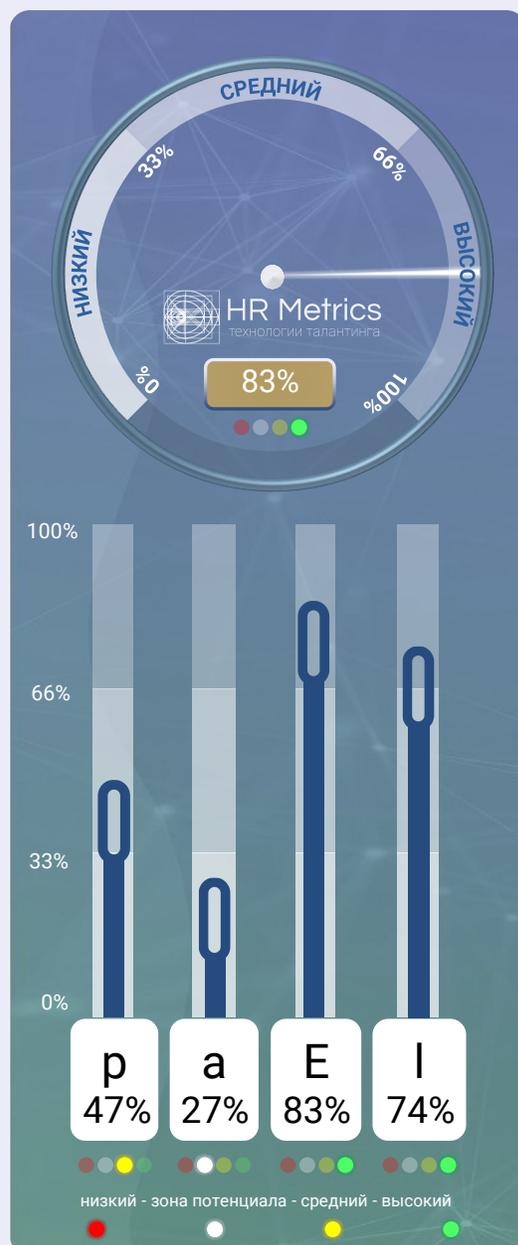
Творческая личность, склонная к новаторству. Мыслит цельными образами, нетерпим к деталям. Стремится к переменам, ярко проявляет энтузиазм. Способен вдохновлять других, ищет возможности и шансы, харизматичен, независим, нуждается в свободе мыслей и действий.

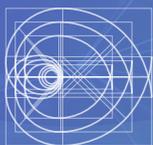
Зона внимания

Возможны негативные проявления стиля управления Респонденту: непоследовательная, слабая реализация, череда подъемов и падений энтузиазма, склонность приниматься за работу в последнюю минуту, хаотичность графика, нарушение установленных планов, низкая результативность, стремление все попробовать, метание среди многочисленных идей и возможностей, неумение слышать других людей, слабое принятие чужих правил и систем.

Отношение Кандидата к другим стилям

к Р: с симпатией, т.к. их можно использовать для внедрения идей;
 к А: скучные и сторонники бюрократии;
 к Е: вызывают чувство соперничества;
 к I: симпатизирует, они всегда точно могут сказать, какие настроения в компании и на кого можно положиться.





I СОЗДАНИЕ ОТНОШЕНИЙ

Стиль "I" мы демонстрируем тогда, когда, вступая в общение с другими людьми, мы оказываем заботу и поддержку, проявляем эмпатию, содействуем обучению и развитию.

Характеристика стиля управления Кандидата

Обеспечивать создание команд с единой системой ценностей и целей - сильная сторона Респонденту. Преуспевает в решении задач, направленных на сотрудничество и выстраивание отношений. Помогает людям договориться, создать необходимую коммуникационную среду, способствующую решению задач - одно из главных свойств, присущих стилю менеджмента Респонденту. Основные поведенческие установки Респонденту: построить, сформировать, гармонизировать, укрепить, вовлечь, замотивировать, убедить, воодушевить.

Присущие Кандидату качества

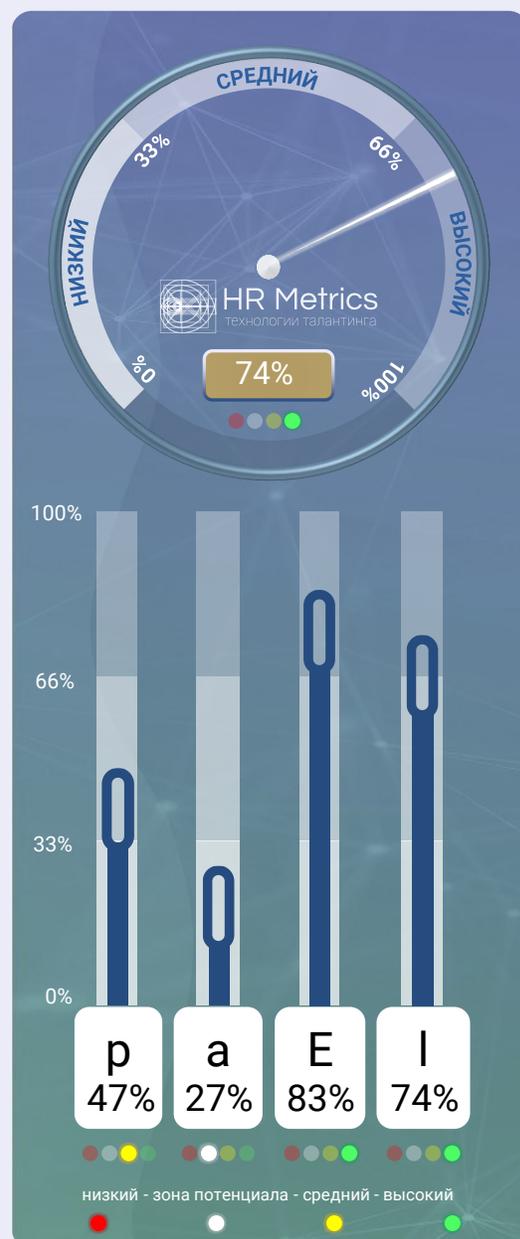
Умеет выявить лидера, способен поддерживать атмосферу взаимного доверия и уважения. Умеет выслушать, может примирять людей и разрешать конфликты, снижать напряженность. Обладает способностью к эмпатии, рассудительностью, готов оказать поддержку, воодушевить, замотивировать.

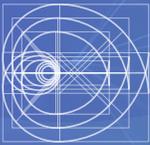
Зона внимания

Возможны негативные проявления стиля управления Респонденту: заикленность на динамике межличностных отношений, пробелы в выполнении задач и достижение целей; избегание конфликтов ради иллюзии согласия, иногда ценой тяжелых и длительных последствий; восприимчивость, избегание конфликтов, без выраженной позиции, всем угождающий стиль поведения; повышенная чувствительность к отказу.

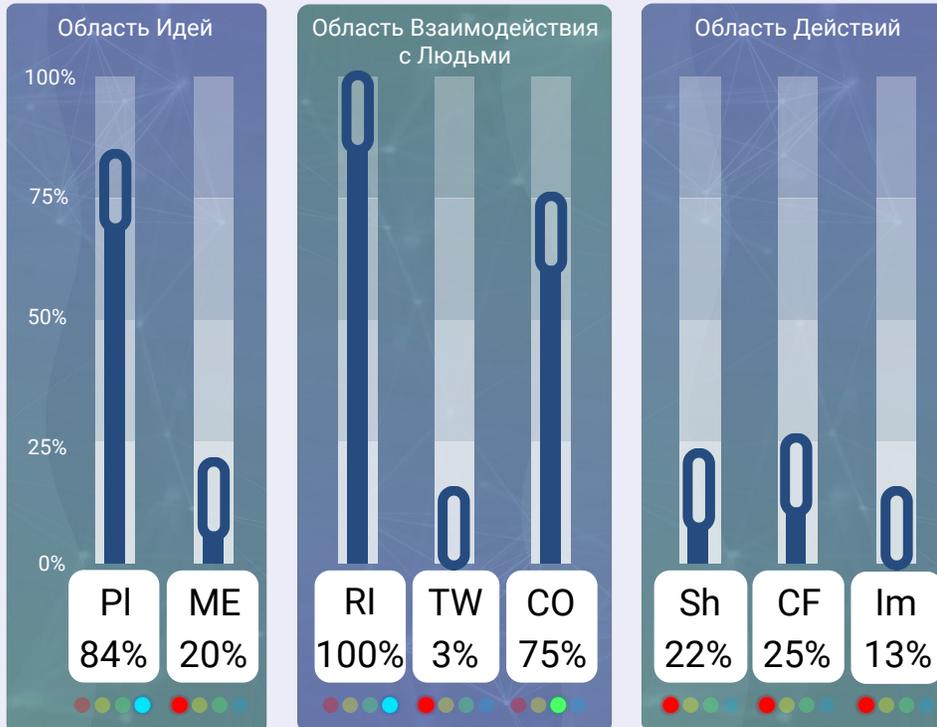
Отношение Кандидата к другим стилям

к Р: относится терпимо, если они не создают конфликтов;
 к А: относится терпимо, если они не создают конфликтов;
 к Е: симпатизирует;
 к I: относится с подозрением, если у них больше политической власти.





Роловой профиль Респондента



Доминантная роль:
Исследователь ресурсов



Возможная роль:
Креативная роль



Возможная роль:
Координатор



PI - Креативная роль. Человек с богатым воображением, источник оригинальных идей команды. Проявляет интерес к фундаментальным вопросам. Может игнорировать детали.

ME - Наблюдатель-Аналитик. Осуществляет и предлагает команде взвешенный, беспристрастный, объективный и критический анализ. Удерживает команду от достижения нереалистичных целей и возможных ошибок.

RI - Исследователь ресурсов. Умеет показать выгоды и продать идею, занимается поиском ресурсов для реализации целей команды. Обладает широким кругом внешних контактов, развивает отношения. Может легко переключать свое внимание и отвлекаться от задачи.

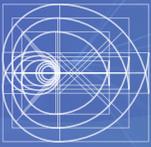
TW - Коллективист. Способствует созданию гармонии в команде. Умеет выслушать, легко поддается влиянию идей других. Отзывчивый, скромный, восприимчивый и дипломатичный человек, предотвращает трения, возникающие в команде.

CO - Координатор. Устанавливает, определяет цели и задачи команды, распределяет роли, назначает исполнителей задач. Координирует усилия команды и руководит рабочим процессом, вызывает уважение других членов команды.

Sh - Приводящий в действие, тренер. Демонстрирует лидерство по отношению к задаче, вносит соревновательную мотивацию в команду. Обеспечивает выполнение задач, но может показаться человеком, с которым трудно иметь дело.

CF - Доводящий до конца. Старательный, добросовестный. Беспокоится о проблемах. Лично проверяет детали. С трудом переносит изменения обстоятельств и небрежность. Разбирается во всех аспектах проекта.

Im - Исполнитель. Переводит стратегические решения на уровень практически выполнимых задач, претворяет идеи в практические дела. Вносит логический и методичный подход в достижение целей команды. Дисциплинированный, надежный. Недостаточно гибок, медленно реагирует на новые возможности.



PI Креативная роль (Plant)

Характеристика Респондента

Респондент креативен и умеет решать проблемы нестандартным способом. Предлагает новые подходы и решения для задач. Умеет видеть и выделять возможности, там где другие их не видят.

Сильные стороны Респондента

Креативность, развитое образное мышление и воображение, свободомыслие, склонность к решению сложных задач.

Допустимые слабости Респондента

Респондент может игнорировать важные детали и текущие обстоятельства. Увлеченность идеями может препятствовать эффективным коммуникациям с коллегами.



ME Роль Наблюдателя-Аналитика (Monitor Evaluator)

Характеристика Респондента

Респондент может испытывать сложности, когда требуется критически оценить ситуацию, взвесив ее плюсы и минусы или когда необходимо проявить себя в анализе массивов данных и выдать критическое суждение и оценку.

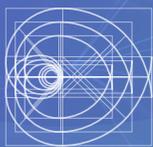
Сильные стороны Респондента

Не выявлены.

Допустимые слабости Респондента

Не выявлены.





RI Исследователь ресурсов (Resource Investigator)

Характеристика Респондента

Респондент обеспечивает поиск идей, информации и ресурсов во внешней среде, которые могут усилить команду для достижения целей. Респондент строит сети контактов и обеспечивает устойчивые внешние коммуникации.

Сильные стороны Респондента

Коммуникабельность, энтузиазм, любознательность, использование новых возможностей, высоко развитые навыки переговорщика.

Допустимые слабости Респондента

Респондент может быть чрезмерно оптимистично настроен и теряет интерес, когда первоначальный энтузиазм команды иссякнет.



TW Коллективист (Team Worker)

Характеристика Респондента

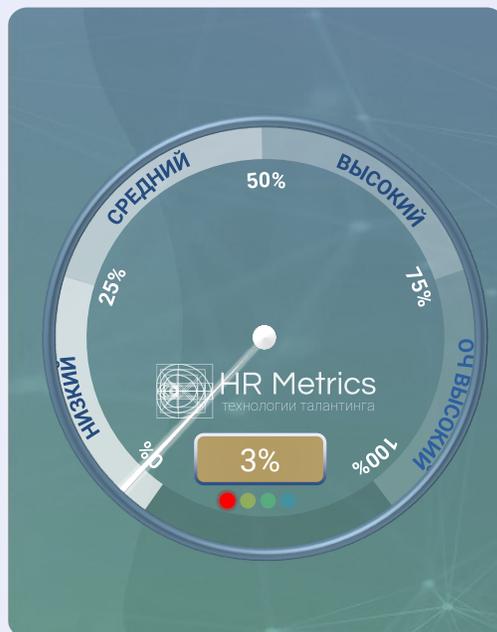
Респондент мало интересуется о том, как идут дела у членов команды, что бы помочь в их решении и присоединиться к проблеме. Создание атмосферы дружелюбия в коллективе мало занимает Респондента, предпочитает тратить усилия на другие области деятельности.

Сильные стороны Респондента

Не выявлены.

Допустимые слабости Респондента

Не выявлены.





CO

Координатор (Coordinator)

Характеристика Респондента

Респондент сосредоточен на целях команды, вовлечении коллег в работу и делегировании задач. Понимает сильные и слабые стороны команды, обладает навыками эффективного распределения ресурсов и управления ими.

Сильные стороны Респондента

Зрелость, уверенность в себе, определение талантов, скорость в принятии решений, делегирование полномочий.

Допустимые слабости Респондента

Респондент иногда склонен к манипулированию и периодически может перекладывать свой личный объем работы на других.



Как Кандидат Предпочитает Действовать

Sh

Приводящий в действие (Shaper)

Характеристика Респондента

Респондент не демонстрирует способности к мотивации и вдохновению членов команды на достижение поставленных целей в долгосрочной перспективе. Может демонстрировать снижение темпа работы в сложных для Респондента ситуациях. Брать эту роль в план для развития или нет, зависит от профиля должности.

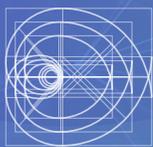
Сильные стороны Респондента

Не выявлены.

Допустимые слабости Респондента

Не выявлены.





CF

Доводящий до конца (Completer Finisher)

Характеристика Респондента

Респондент склонен не обращать внимания на детали и частности, мелкие ошибки и неточности. Бывают ситуации, когда начатое Респондентом дело может быть не доведено до финала. Рекомендуется принять это внимание и усилить это свойство за счет других членов команды.

Сильные стороны Респондента

Не выявлены.

Допустимые слабости Респондента

Не выявлены.



Im

Исполнитель (Implementer)

Характеристика Респондента

Респонденту свойственно воплощать идеи и планы в жизнь, реализовывать задачи и решения не задействовав свои собственные ресурсы. Склонен больше вовлекать ресурсы других коллег. Брать эту роль в план для развития Респондента или нет, зависит от ожиданий компании по профилю должности.

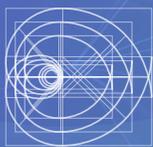
Сильные стороны Респондента

Не выявлены.

Допустимые слабости Респондента

Не выявлены.





Общий Уровень Эмоционального Интеллекта

Эмоциональный интеллект

Это способность перерабатывать информацию, содержащуюся в эмоциях, воспринимать эмоции, определять значение эмоции, их связи друг с другом, использовать эмоциональную информацию в качестве основы для мышления и принятия решений, воздействовать на эмоции других.

Эмоциональный интеллект участвует в строительстве качественных взаимоотношений, помогает делать карьеру, достигать профессиональных и личных успехов. Люди с высоким ЭИ более реализованы в профессиональной деятельности, легче адаптируются в обществе, более успешны в финансовом плане, более гармоничны и удовлетворены своей жизнью. Для руководителей и бизнес-лидеров ЭИ служит жизненно важным фундаментом: помогает принимать лучшие решения, повышать стрессоустойчивость, строить сильные команды. Исследования показывают, что выдающихся руководителей отличает высокий уровень ЭИ и способность непрерывно его развивать.

Общий уровень Эмоционального Интеллекта Респондента

По результатам совокупных данных исследования уровень эмоционального интеллекта Респондента определяется как средний. В большинстве случаев Респондент проявляет способность устанавливать и развивать эффективные отношения с людьми, способен влиять на ситуации в пользу необходимого результата. Иногда это требует от Респондента больше усилий и времени, чем бы он сам того хотел. Обратите внимание на отдельные блоки ЭИ, где уровень низкий или средний, возможно, если обратить их в зону роста Респондент сможет повысить свою удовлетворенность от результатов взаимодействия с людьми.

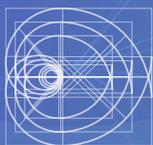


Эмоциональная Осведомленность

Эмоциональная осведомленность - это осознание и понимание своих эмоций и внутренних ценностей, установок, убеждений. Люди с высокой эмоциональной осведомленностью в большей мере, чем другие осведомлены о своем внутреннем состоянии, сильных сторонах и возможностях.

Эмоциональная осведомленность Респондента развита на высоком уровне. Это помогает Респонденту осознавать свои эмоции и их последствия в большинстве случаев. Благодаря этому Респондент обладает твердым пониманием своей ценности и возможностей, знанием своих сильных сторон и ограничений, что способствует принятию взвешенных решений.





Управление Своими Эмоциями

Управление своими эмоциями - это умение управлять эмоциями, контролировать их интенсивность, использовать для достижения целей. Саморегуляция также включает знание и умение применять техники влияния на себя, свое эмоциональное состояние.

Уровень управления своими эмоциями определен исследованием как низкий. Скорее всего, Респонденту редко удается сдерживать негативные эмоции и побуждения. Проявить гибкость и открытость к переменам часто бывает для Респондента сложной задачей. Контроль интенсивности эмоций и способность к саморегуляции рекомендуется рассматривать как зону роста.

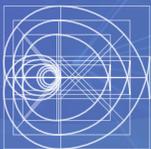


Самомотивация

Самомотивация - это управление своим поведением за счет управления эмоциями. При развитости самомотивации появляется внутренняя возможность создавать, вызывать у себя и других желания делать то, что нужно для достижения целей. Поддерживает стремление к самоактуализации.

Респондент демонстрирует проявление самомотивации на среднем уровне. Респондент готов проявлять стремление к достижению целей, иногда тратя время на переживания, связанные с неудачами больше, чем хотелось бы. При этом Респондент не теряет способность к самовосстановлению и самомотивации для новых дел.





Эмпатия

Эмпатия - это понимание эмоций других людей, умение сопереживать текущему эмоциональному состоянию другого человека, а также готовность оказать поддержку. Это умение понять состояние человека по мимике, жестам, оттенкам речи, позы.

По результатам исследования Респондент продемонстрировал средний уровень эмпатии. Это выражается в способности понимать эмоции и потребности других в большинстве случаев. При этом Респондент может сталкиваться с трудностями в предугадывании и проактивной подстройке под потребности близких, коллег, клиентов. Респондент может поддерживать и развивать отношения с другими на необходимом, качественном уровне.

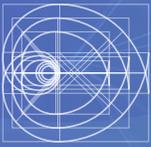


Воздействие на эмоциональное состояние других людей

Воздействие на эмоциональное состояние других людей - это умение определять цели, учитывающие ваши интересы и интересы другого, находить то эмоциональное состояние, которое помогает более эффективно взаимодействовать. Предпринимать действия, чтобы помочь партнеру оказаться в нужном состоянии.

Способности вызывать у других желательную для Респондента реакцию развиты на среднем уровне. Часто Респонденту удается действовать с позиции учета интересов сторон. При приложении дополнительных усилий, Респондент способен вдохновлять других, выступать инициатором изменений ради достижения общих целей. Респондент обладает способностью понимать состояние других людей и корректировать в связи с этим свои действия.





В основе методологии лежат две категории потребностей: гигиенические факторы и мотивирующие факторы. Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа, а мотивирующие - с характером работы.

Первая категория потребностей человека называется гигиеническими факторами, употребляется медицинское значение слова «гигиена» (предупреждение), так как эти факторы описывают окружение сотрудника и обслуживают первичные функции, предупреждая неудовлетворенность работой. Вторая категория факторов называется мотивирующими или способствующими, так как они побуждают сотрудников к лучшему исполнению.

Факторы Неудовлетворенности

Факторы Удовлетворенности

Методологическая часть

Методологическая часть

Гигиенические Факторы

Гигиенические факторы не мотивируют людей, они просто предотвращают недовольство и поддерживают статус-кво. Такие факторы не дают положительных результатов, зато предотвращают отрицательные результаты. Отсутствие этих факторов приводит к неудовлетворенности работой. К "гигиеническим факторам" относят:

- Зарплата
- Безопасность рабочего места
- Условия труда
- Политика компании в области управления
- Уровень контроля за работой
- Межличностные отношения с коллегами
- Межличностные отношения с руководителем
- Межличностные отношения с подчиненными

Мотивирующие Факторы

Как уже говорилось выше, эти факторы являются внутренними и напрямую связаны с работой. Мотивационные факторы оказывают положительное влияние на удовлетворенность работой и часто приводят к увеличению результативности работы. Исследователи пришли к выводу, что имеются следующие факторы мотивирующие сотрудников:

- Достижение – амбициозные цели.
- Признание – со стороны руководства и коллег
- Сама работа – важная и интересная
- Ответственность – участвовать в принятии решений
- Продвижение – карьерный рост
- Профессиональный рост – новые знания, навыки

Гигиенические факторы являются внешними по своей природе и относятся к контексту работы, а не к ее содержанию.

Первая задача руководителя предотвратить недовольство сотрудников, решив вопросы с гигиеническими факторами, в разумных пределах.

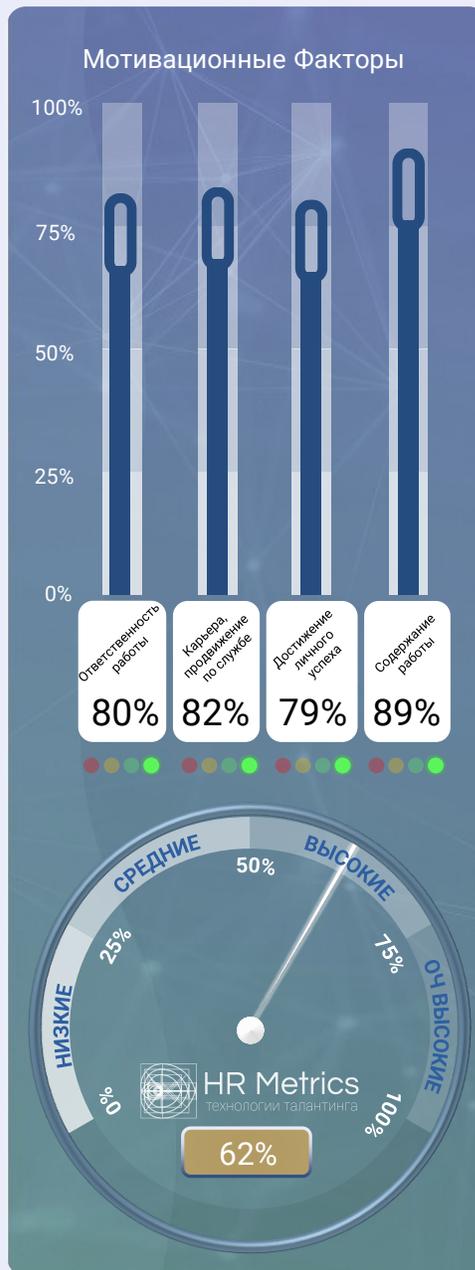
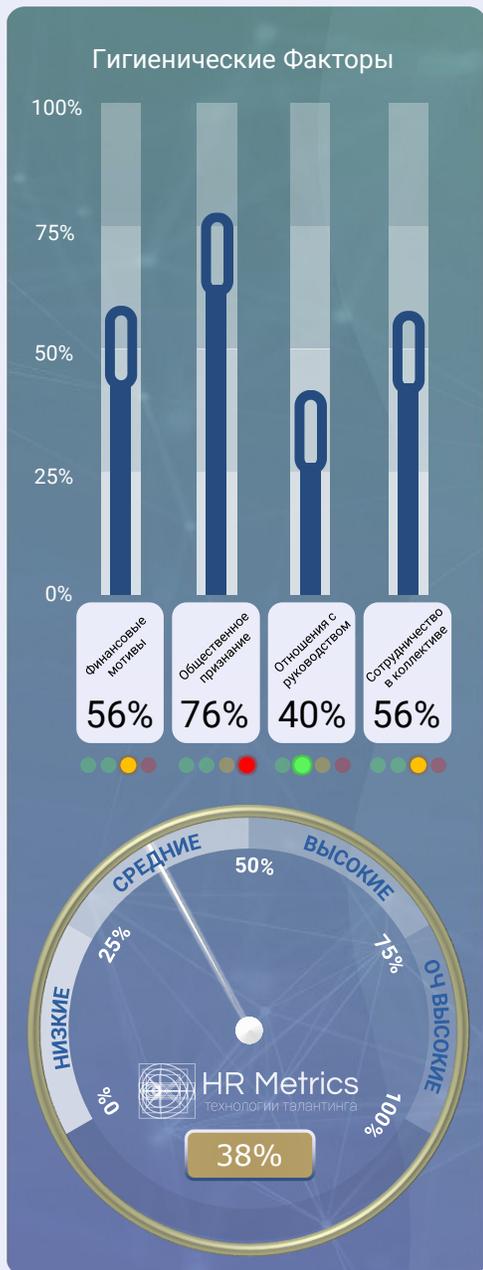
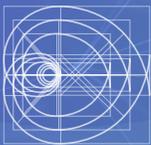
Любое улучшение этих факторов улучшит уровень удовлетворенности сотрудников, таким образом, эти факторы могут быть использованы для их мотивации.

ВАЖНО

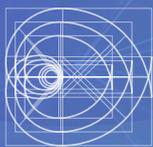
ВАЖНО

Внешние Факторы

Внутренние Факторы



Факторы мотивации наиболее динамичны и зависят от жизненного, профессионального опыта, социального окружения и потребностей Респондента, поэтому их рекомендуется измерять в динамике и проводить анализ причин изменений. Рассмотрите фактический мотивационный профиль и задумайтесь над областями мотивации, которые наиболее выражены по результатам исследования. Подготовьте в этих областях вопросы и проанализируйте их, оцените с позиции ценностей Респондента и ценностей компании мотивационный профиль. Сделайте соответствующие выводы как ценности и позиции компании соотносятся с ценностями и жизненной позицией Респондента, в каких областях, и что возможно изменить или улучшить.



Выраженные Гигиенические Факторы

Общественное признание

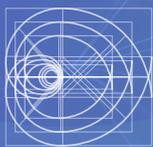
Высокий уровень стремления Респондента к общественному признанию может быть обусловлен факторами внутренней мотивации на признание собственных результатов. Это может быть стремление к признанию достижений как публично так и индивидуально. В данном случае стоит избегать ситуаций размытия достижений, т.е. когда достижение в большей степени обеспечено Респондентом, но присваивается всей команде или тем, кто не участвовал в работе. Данный мотиватор стоит учесть в дальнейшем взаимодействии с Респондентом и учитывать в управлении, форме обратной связи. Стоит уделять внимание признанию результатов Респондента. Такой подход будет влиять на мотивацию Респондента положительно.



Финансовые мотивы

Респондент имеет высокий уровень мотивации к финансовым успехам. Это может быть обусловлено различными причинами: ориентация на получение дохода через достижение результатов, неудовлетворенность текущей материальной мотивацией, отсутствие прозрачности в системе материального вознаграждения и понимания основных принципов процесса, ощущение несправедливости в размере материального вознаграждения в сравнении с другими. Конкретную причину рекомендуется выяснять через очное интервью либо через проведение дополнительных, более глубоких исследований факторов мотивации.





Выраженные Факторы Мотивации

Содержание работы

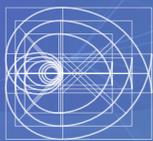
Содержание работы является для Респондента мотивирующим фактором. Это означает, что при взаимодействии с Респондентом стоит учитывать содержание поручаемой работы. Если доля задач, которая не вызывает у Респондента прямой заинтересованности высокая - это будет демотивировать Респондента и отрицательно сказываться на его результатах. Какое именно содержание работы вызывает у Респондента интерес стоит выяснять через личное взаимодействие, интервью или при постановке задач.



Карьера, продвижение по службе

Высокий уровень стремления к карьерному росту выражен как мотивирующий фактор. Респондента мотивирует понимание его карьерной лестницы и способов ее реализации. Это не обязательно получение новой должности. Может быть достаточно изменение статуса, полномочий, возможность получать дополнительное образование и со временем расширять границы функциональной деятельности. Более подробные причины рекомендуем выяснять в процессе личного взаимодействия и интервью.



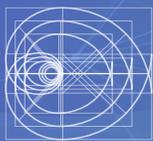


Область Действий

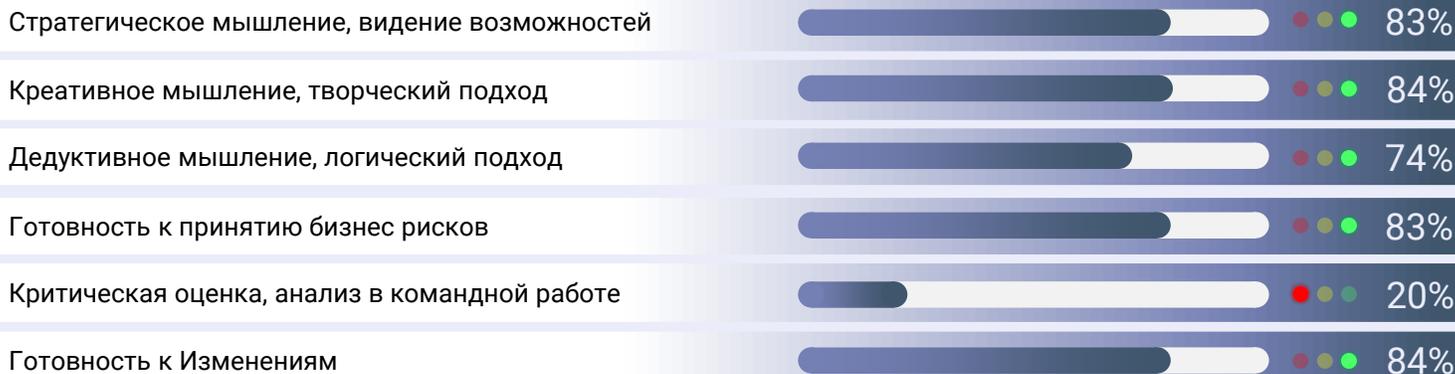


Область Взаимодействия и Влияния

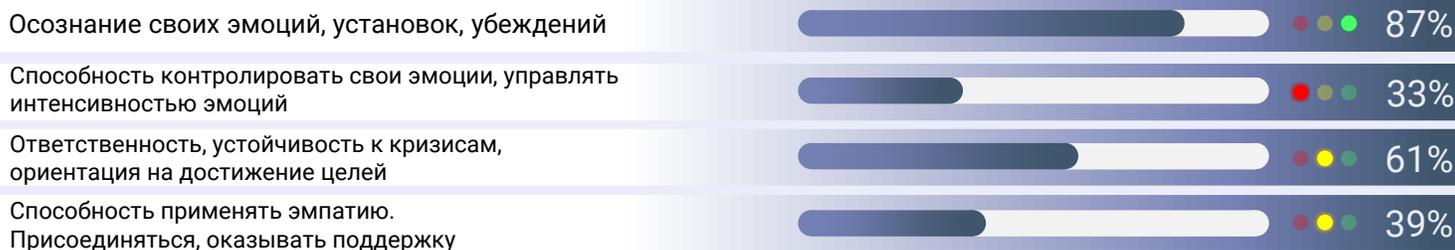




Область Мышления и отношение к Возможностям

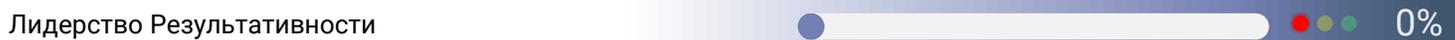


Антикризисная Устойчивость

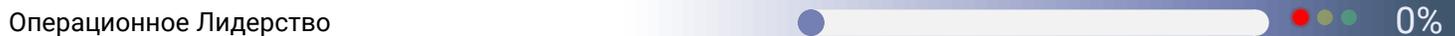


Лидерство

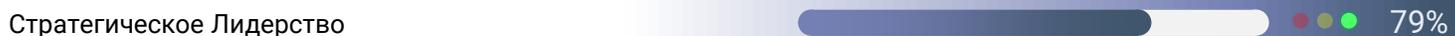
Методология HR Vision измеряет потенциал к Лидерству. При управлении человеческими активами, следует опираться на стратегию организации и определение типа лидера для конкретной позиции в зависимости от стратегических ожиданий организации.



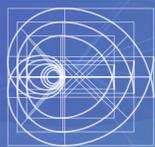
Управляет командой и организацией через внедрение культуры результата и реализацию задач. Стремится обеспечить максимальную прибыль через управление показателями продаж и управление производственным циклом. Сфокусирован на выявлении потребности клиентов и удовлетворении их.



Управляет командой и организацией через оптимизацию системы, сфокусирован на внедрение эффективных процессов и повышении производительности для достижения лидерства операционной эффективности в отраслевом сегменте.



Управляет командой и организацией через стратегические изменения, сфокусирован на внедрение инноваций и новизне, не боится рисковать и пробовать, ищет креативные решения с целью трансформации компании и достижении лидирующих позиций в отрасли.



Обращение к пользователю системы.

Документ, с которым Вы ознакомились, является отчетом системы HR-Metrics о проявлении респондентом личностных характеристик, навыков и талантов на основании добровольного опроса. В основу положена гипотеза, что каждый респондент (личность, индивид) обладает уникальным набором личностных характеристик, качеств и талантов.

Опрос рассматривает респондента как обладателя талантов в четырех перспективах его жизнедеятельности: таланты в управленческой деятельности, таланты в командной работе, таланты во взаимодействии с окружением и мотивацию проявлять те или иные таланты.

В основе данного опроса лежат труды авторов в области психологии и менеджмента, которые в свою очередь основаны на трудах швейцарского психоаналитика К.Юнга и его последователей.

Опрос представляет собой авторскую технологию HR VISION, состоящую из перечня вопросов, связанных между собой. За счет целостности технологии HR VISION обеспечивается связанность четырех перспектив талантов респондента.

Наш отчет не ставит оценок «хорошо» или «плохо». Отчет позволяет глубже познать себя, свои возможности и через это более эффективно управлять своими ресурсами, навыками, повысить качество взаимодействия с окружением. Если респондент с чем-то не согласен, мы рекомендуем респонденту пообсуждать результаты с кем-то, кто хорошо его знает, возможно есть «слепые зоны» в навыках и характеристиках, которые не были у респондента в близкой зоне внимания.

С уважением к Вам,
команда HR Metrics.

