

Результат тестирования «Опросник Кейрси»

Испытуемый: Абдулов Юрий Владимирович

Дата тестирования: 11 мая 2018 г.

Табл. 1. Результаты тестирования.

Шкала	Суммарный балл
Экстраверсия	6
Интроверсия	4
Ощущение	7
Интуиция	13
Мышление	14
Чувство	6
Результат	8
Процесс	12

ENTP

Психологический тип: Новатор. К данному типу относится 5% людей. Код: ENTP

Сильные стороны

Большая тяга к знаниям. Обладает развитой интуицией. Используя ее, на основании полученной разрозненной информации и умения взглянуть на ситуацию со стороны может найти неожиданный выход там, где не видят его другие.

Охотно дает советы, как выпутаться из сложных обстоятельств.

Расплывчатые идеи способен переработать в теорию, имеющую форму системы. Вместе с тем он - структуралист, классификатор, идущий от общего к частному.

Довольно напорист, нередко обладает организаторскими способностями в области поиска принципиально новых подходов.

Часто работу ставит выше семейных или личных отношений.

Демократичен, не любит чиновничества.

Проблемы

Не переносит строгую регламентацию и монотонный режим работы.

Довольно неорганизован: отвлекаясь на интересные детали, иногда не успевает сделать главное к намеченному сроку. Может говорить не по теме, уходя в свои мысли.

Ему с трудом удается порядок в делах, на рабочем месте. Может допускать погрешности в оформлении деловой документации.

Не всегда следит за своим внешним видом.

Бывает наивным, слишком доверчивым.

Из-за предприимчивости, с одной стороны, и неумения идти на компромиссы - с другой, ему с трудом удаются бесконфликтные отношения с людьми. Бывает неуступчивым, даже агрессивным, особенно если на него давить.

Может с апломбом доказывать свою правоту, если убежден в ней.

Профориентация

Владелец предприятия, маркетолог, политолог, социолог, разработчик компьютерных сетей, изобретатель, исследователь (теоретик).

Как руководитель

Умеет вызывать уважение к себе прежде всего оригинальностью мышления, способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут оказаться неразрешимыми или рискованными.

Задачу ставит так, что она привлекала людей. Предпочитает руководить не волевым административным способом, а методами убеждения. Отношения с сотрудниками строит на основе добровольного подчинения с их стороны, но чаще всего пожелания такого руководителя воспринимаются как приказ.

Он агитирует за новые направления и методы в любом деле. Рутинные вопросы, в том числе контроль и инструктирование, выпадают из поля его зрения. Для него главное обрести сторонников, которые взялись бы за практическую реализацию захватившей руководителя идеи, а отсутствие контроля компенсируется делегированием полномочий и ответственности.

Новатор достигает высоких производственных результатов через организацию коллективной работы, он побуждает подчиненных к самостоятельному анализу. Задачи решает в порядке их значимости. Видит перспективные направления. На практике такое руководство ведет к разрушению старых организационных структур и созданию новых, более приспособленных к изменившимся условиям. Поэтому описанный стиль руководства пригоден далеко не везде. Он хорош, например, для научной деятельности, но никак не подойдет для армии.

Руководитель-новатор коллегиально обсуждает производственные вопросы, давая

возможность высказаться каждому. Если аргументация оппонента покажется неубедительной, приложит все силы, чтобы доказать обратное. Стремится сотрудничать с теми, кто разделяет его взгляды.

Изредка может увлечься и проявить неадекватную реакцию в споре, но быстро успокаивается, если увидит, что за противостоянием нет личной подоплеки.

В случае необходимости придерживается конкурирующего типа поведения. Это получается успешнее в сфере идей, требующих полемического накала, менее удачно - в сугубо организационных вопросах.

Во взаимоотношениях стремится быть объективным, придерживается принципов справедливости.

Ключевые характеристики:

1. Хорошо решает стратегические задачи.
2. Фронтальный лидер.
3. В установлении делового контакта основывается на объективных показателях.
4. Форма деловой активности ориентирована на видение перспективы и преодоление препятствий для ее достижения.
5. Отношения с подчиненными строит в соответствии с принципами демократизма, коллегиальности и творческой инициативы.
6. Сотрудничающий тип поведения с элементами конкурирующего типа.
7. Достигает больших результатов за счет хорошей ориентации в потенциальных возможностях работников. Эмоциональный настрой не имеет для него существенного значения.
8. Придерживается этических норм, при этом умеет подстраиваться к разным правилам игры.
9. Мотивы: большое значение имеет мотив престижности.
10. Цель: удовлетворение интеллектуальных потребностей.
11. Отношение к закону: действует в рамках закона, который может толковать довольно широко.
12. Стратегия: полная свобода управления, отрицание догм.

Сильные стороны

Изобретателен в поисках решения проблем, способен к импровизации. Хорошо проявляет себя при проведении объективных исследований. Работает лучше, если интересные задания следуют одно за другим. Демократичен, не любит чиновничества. Уверен в себе и может работать практически везде, где ему интересно.

Слабые стороны

Закончив творческий этап в решении проблемы, склонен терять интерес к делу. Может говорить не по теме, увлекаясь собственными рассуждениями. В разговоре часто перебивает собеседника, провоцирует конфликтные ситуации. Непунктуальный и необязательный. Склонен нарушать заведенный порядок.

Подчиненный

Стимул для Новатора - стремление к уникальности. Поэтому необходимо, чтобы порученное дело было интересным и давало возможность для личного роста, саморазвития. Еще лучше, если это будут поисковые, единственные в своем роде разработки. Поручая такого рода работу, необходимо убедить Новатора, что только он, с его умом, эрудицией, прозорливостью, уникальностью, может ее выполнить. После завершения дела надо похвалить исполнителя в том же ключе, отметить его неординарные способности и тут же поскорее подобрать новую, еще более интересную работу. При отсутствии новизны Новатор быстро скисает.

Если он что-то не довел до конца, сделал не так, как было намечено, или некачественно (часто это конкретная, рутинная часть работы), лучше всего закрыть на это глаза и поручить доводку и оформление другому специалисту.

Новатор не умеет следить за своим внешним видом, здоровьем. Хорошо, если кто-то другой позаботится и об устройстве его рабочего места, и о состоянии здоровья. Это снимет с Новатора излишнее возбуждение и напряженность.

Активизировать работоспособность Новатора могут мягкий юмор, подшучивание, ненавязчивые вопросы, которые привлекут его внимание к самому себе.

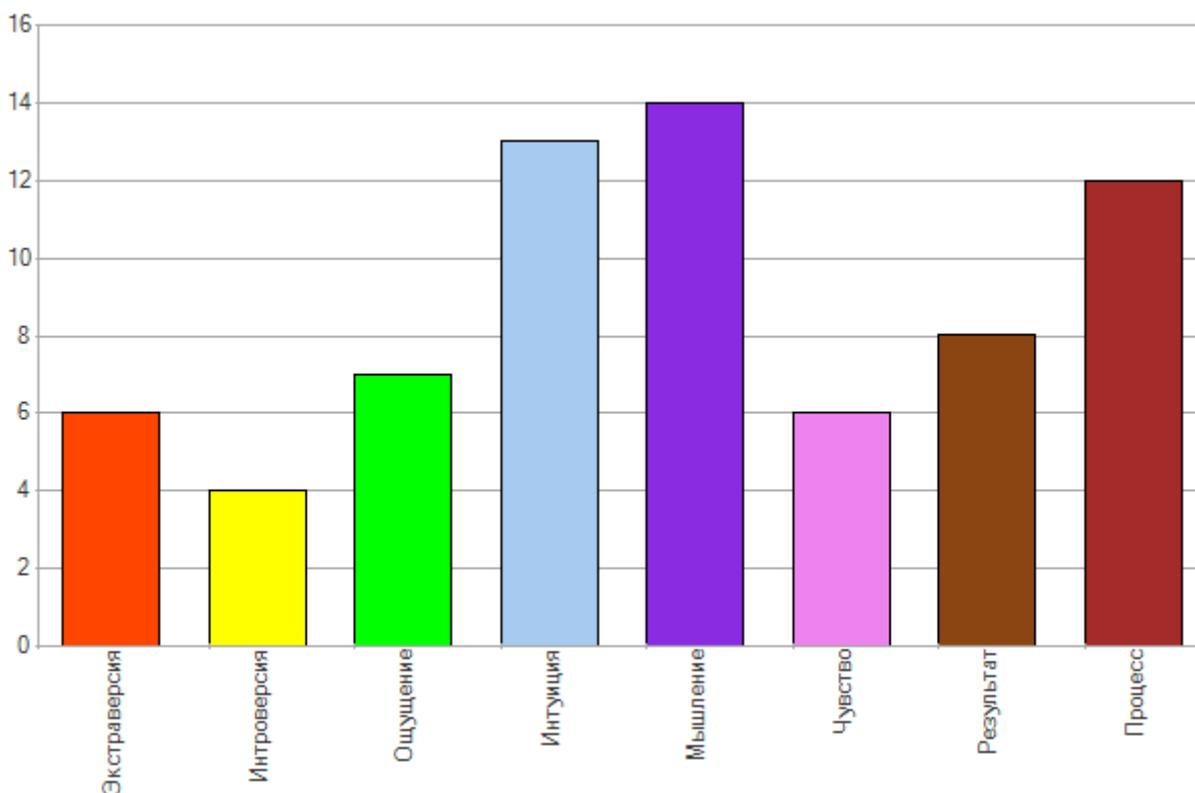


Рис. 1 Индивидуальный профиль.