

ЗАЯВЛЕНИЕ

Я, Иванов Иван Иванович 1973 г.р

(фио)

даю добровольное согласие на участие в проведении специалистами: ФИО специалистов ООО «Эль – Консул» экспериментального, психологического исследования, анкетирования и собеседования, с целью расширить понимание особенностей своего характера, поведения, особенностей мышления, профессиональных наклонностей.

Добровольно буду участвовать в коучинговых сессиях, групповых тренинговых и семинарских занятиях, в том числе и экстремальных тренингах, с целью развить свои коммуникативные способности, управленческие навыки, навыки взаимодействия в группе в экстремальных условиях.

С содержанием ст. 21 Конституции РФ ознакомлен(а).

1. Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления.
2. Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию. Никто не может быть, без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам.

Уведомлен(на) о том, что информация обо мне, полученная, в ходе исследования с применением психодиагностических и психофизиологических методов, носит конфиденциальный характер и не подлежит разглашению - может быть доведена до сведения следующих лиц:
(ненужное вычеркнуть)

Петров Петр Петрович Генеральный директор ЗАО «Красная Пресня»

Копров Петр Иванович Коммерческий директор ЗАО «Красная Пресня»

Ставрова Лилия Михайловна Главный бухгалтер ЗАО «Красная Пресня»

Гамаюн Анита Калымхановна менеджер по персоналу ЗАО «Красная Пресня»

Сидорова Зинаида Михайловна инспектор отдела кадров ЗАО «Красная Пресня»

Я не состою на учете в наркологических и психиатрических медицинских учреждениях.
Я не принимаю более 3 месяцев сильнодействующие лекарственные болеутоляющие, психотропные, наркотические вещества.
На сегодняшний день у меня нет заболеваний, которые препятствуют прохождению экстремальных тренингов.

Дата «_» мая 20_ г

Подпись: Иванов /Иванов Иван Иванович/

ВНИМАНИЮ РУКОВОДСТВА: В соответствии с этическими принципами психологов-консультантов консалтинговой компании «Эль – Консул», информация, содержащаяся в настоящем заключении, носит конфиденциальный характер, не подлежит разглашению третьим лицам, без письменного согласия кандидата. Информация несет функцию поддержки принятия решения (*decision support system*), т.е. должна рассматриваться Руководством в качестве рабочей гипотезы, требующей подтверждения иными источниками объективной информации о Сотруднике (рекомендации, характеризующий материал, собственные наблюдения и т.п.).

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

ЦЕЛЬ: ОТБОР КАНДИДАТОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЕКТА «КОРПОРАТИВНОЕ МИФОТВОРЧЕСТВО»
с элементами ПЭКТ

Н. Д. С., 1973 г р

Дата исследования: 05.05.07 Дата написания заключения: 16.05.07

Общая оценка достоверности исследования:

- Результаты ограничено достоверны (стремление показать себя в «лучшем свете»).

Особенности эмоциональной сферы:

- Экстравертирован, разговорчив (создается впечатление, что где – то разговорчив больше, чем надо); плохо переносит социальную изоляцию или работу в одиночестве.
- Отличается высокой эмоциональной стабильностью; поведение устойчиво, мало зависит от случайностей, в стрессовой обстановке сохраняет эффективность.
- Принимает себя таким, какой есть, свободен от внутриличностных конфликтов, и часто выглядит излишне самовлюбленным и самонадеянным. Часто стремится иметь «особое мнение» по каждому вопросу.

Коммуникативные особенности:

- Весьма неплохо развитые коммуникативные навыки, в первую очередь – стремление к доминированию в межличностных отношениях. Амбициозен, ориентирован на достижение персональных преимуществ, обладает неплохими навыками самопрезентации, часто бывает убедительным, требует от окружающих, чтобы его точка зрения воспринималась, как первостепенная и важная. Независим, не колеблется при необходимости выразить свою точку зрения или еще как – либо «выделиться из общей массы». Бывает требовательным и критичным, если его ожидания вдруг не оправдываются; может быть весьма негибок и догматичен в осуществлении контроля за другими,
- Манипулятивен, стремится к активному использованию окружающих; весьма проницателен во взаимоотношениях, способен «просчитывать на несколько ходов вперед» ситуации, связанные с межличностным взаимодействием. При этом, может демонстрировать подобострастие по отношению к

«вышестоящему» руководству и недостаточное внимание (или безразличие) к «нижестоящим. На этом фоне, если подобострастие испытуемого не находит отклика у окружающих, оно может сменяться нарочитым безразличием.

Особенности группового взаимодействия:

- Действуя в составе группы, часто «завязывает» на себе принятие наиболее важных решений, делая, тем самым, других зависимыми от себя. Не особенно терпим к чужой точке зрения, возможно – критичен и подозрителен, часто - склонен судить других без достаточных на то оснований; соответственно, не полагается на других, чтобы добиться успеха (зато в случае неудач всегда найдет массу оснований, не имея в виду себя, как основного «виновника»).
- В ходе групповой дискуссии часто выглядит вызывающим, скептическим; может казаться невнимательным, но при этом настораживается, когда с кем-то или с чем-то не согласен. Демонстрирует альтернативные, оппозиционные мнения, концепции, теории; приглашает к размышлению, замечает и указывает на противоречия, нелепости. Лучше других действует в ситуациях напряженной дискуссии, спора, обеспечивает в группе дискуссию и творчество.

Отношение к новому опыту:

- Консервативен, имеет устоявшиеся привычки, нелегко меняет сложившиеся стереотипы. Сопrotивляется переменам и может быть упрямым; скорее, представляет собой «рационализатора», эффективно переносящего уже имеющиеся знания и опыт в новые условия. Можно говорить о существенной закрытости по отношению к новому опыту.

Профессионально важные качества:

- Демонстрирует высокую эффективность в условиях организации с внешним контролем, четко поставленными целями и конкретными задачами; ориентирован на однозначные критерии в работе, хотя до какой – то степени способен к самостоятельной эффективной деятельности в условиях «размытых» целей. Однозначно нельзя назвать его творческой личностью, хотя он может быть весьма изобретательным в переносе своего опыта в новые условия.
- Примечательно, что, хотя он и ориентирован «на структуру», при необходимости он легко может пренебречь как нормативными показателями деятельности, так и временными «рамками», а также без проблем переносит нестабильность нагрузки, при условии, что содержание выполняемой им работы остается прежним.
- При этом, ведущими мотивирующими факторами его профессиональной деятельности являются стремление к власти, следование традициям, принятым в организации, а также требовательность в отношении обязательств со стороны руководства и коллег по работе (насколько я понимаю, особенно его волнуют обязательства руководства в отношении перспектив оплаты его труда, а также – в отношении стабильности характера

выполняемых им работ, на фоне того, что сиюминутной оплатой труда он готов пренебречь «во имя перспективы»).

- В отношении мотивации карьерного роста, приоритетом для него является интеграция стилей жизни – поддержание баланса между работой и личной жизнью на фоне минимальной ориентации на повышение профессиональной компетентности (процентильный ранг по данной шкале – 2, т.е. для 98 из 100 сотрудников, профессиональная компетентность будет важнее, чем для него; говоря коротко, он вряд ли будет «выкладываться» на работе). Дополнительным свидетельством «равноценности» приоритетов, связанных с профессиональной и личной жизнью, является тот факт, что профессиональная жизнь для него столь же значима, как сфера общественной жизни и сфера увлечений, и при этом для него категорически не важна ни сфера образования, ни сфера семейной жизни); на втором месте – ориентация на предпринимательскую деятельность: стремление к организации чего – либо, являющегося как бы «продолжением себя» (не особенно большое достоинство для наемного работника).
- Как уже говорилось выше, он, по – существу – контролер, призванный выявлять недочеты в работе; его коммуникативные навыки позволяют прогнозировать неплохую управленческую эффективность, однако, явно слабой его стороной является невысокая терпимость к людям. Можно говорить о том, что он более внимательно относится к чужим обязательствам, чем к своим.

Особенности стиля мышления:

- Испытуемый характеризуется синтетическим (критическим) стилем профессионального мышления. Ищет сходство во внешне несходных, несовместимых вещах, стремится к конфликту и синтезу, питает интерес к изменениям; склонен к теоретическим построениям, хотя может быть безразличен к данным без интерпретации. Во всяком деле сконцентрирован на основополагающих принципиальных допущениях и положениях; обращает внимание других на концептуальные, теоретические аспекты дела; эффективен в предотвращении соглашательской политики, необоснованных уступок.
- **Слабые стороны:** может проявлять безразличие к достижению согласия, грешить излишним стремлением к столкновениям и конфликту, излишне настойчиво добиваться изменений и казаться другим необязательным, безответственным.

Формула по Белбину – КДИ, по Гафу – Альфа с высоким уровнем эго – интеграции, по MBTI – ESTJ (логико-сенсорный экстраверт).

**Главный специалист отдела кадрового консалтинга
консалтинговой компании «Эль – Консул»
психолог-консультант Соколов/Соколов Я.В./**