

Оценка талантов TMA

Отчет кандидата

Одобрено экспертом TMA: ( )

8/20/2018

---

# Audrey Hepburn



---

# Содержание

1.	Вступление	3
2.	Значение баллов	3
3.	Описание личности	
3.1	Сводка	6
3.2	Эмоциональное равновесие	8
3.3	Мотивация	9
3.4	Социальные таланты	10
3.5	Влиятельные таланты	11
3.6	Лидерские таланты	12
3.7	Организационные таланты	13
4.	Исследование сильных и слабых сторон	
4.1	Сильные стороны	14
4.2	Слабые стороны	14
5.	Общение с кандидатом	
5.1	Эффективная коммуникация	15
5.2	Коммуникация, которую следует избегать	16
6.	Идеальные рабочие условия и предпочтение менеджмента	17
7.	Развитие	
7.1	Предложения	18
7.2	Стиль обучения и развития	19

Приложение 1: Обзор измерений TMA и числовая таблица

# 1. Вступление

Оценка талантов ТМА измеряет Ваши движущие силы, таланты, мотивацию и 53 элемента компетентности.

## Движущие силы и таланты

Движущие силы являются строительным материалом для личности человека. Как говорится, они определяют личность. Движущие силы оказывают огромное влияние на поведение людей и их (потенциальное) развитие. Таланты - это положительно сформулированные компетенции и объяснения высоких или низких оценок по движущим силам.

## Мотивация

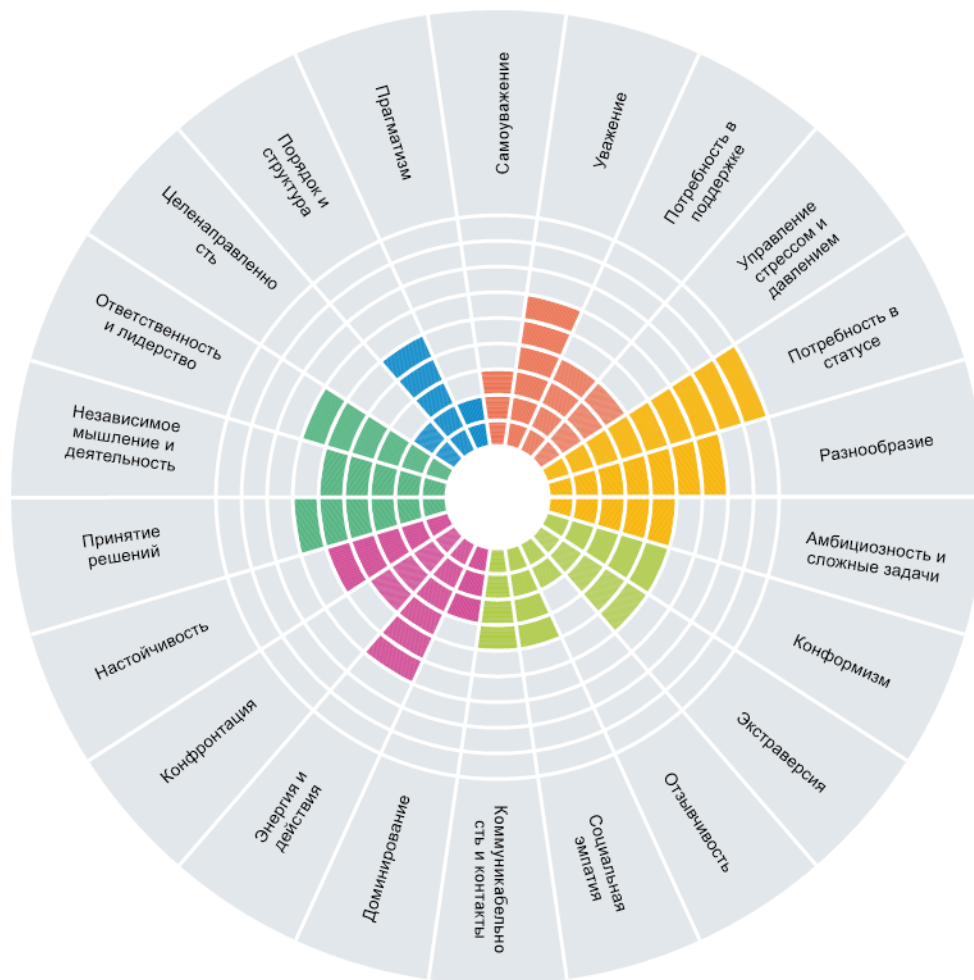
Движущие силы и полученные таланты являются важными факторами, которые могут стимулировать или сдерживать поведение человека. Поведение определяется не только способностями (компетенциями и когнитивными возможностями), но и желанием (движущими силами и талантами). Все это в определенной обстановке служит стимулом или препятствием. Задачи, которые подгоняются к личным движущим силам и талантам обычно считаются мотивационными.

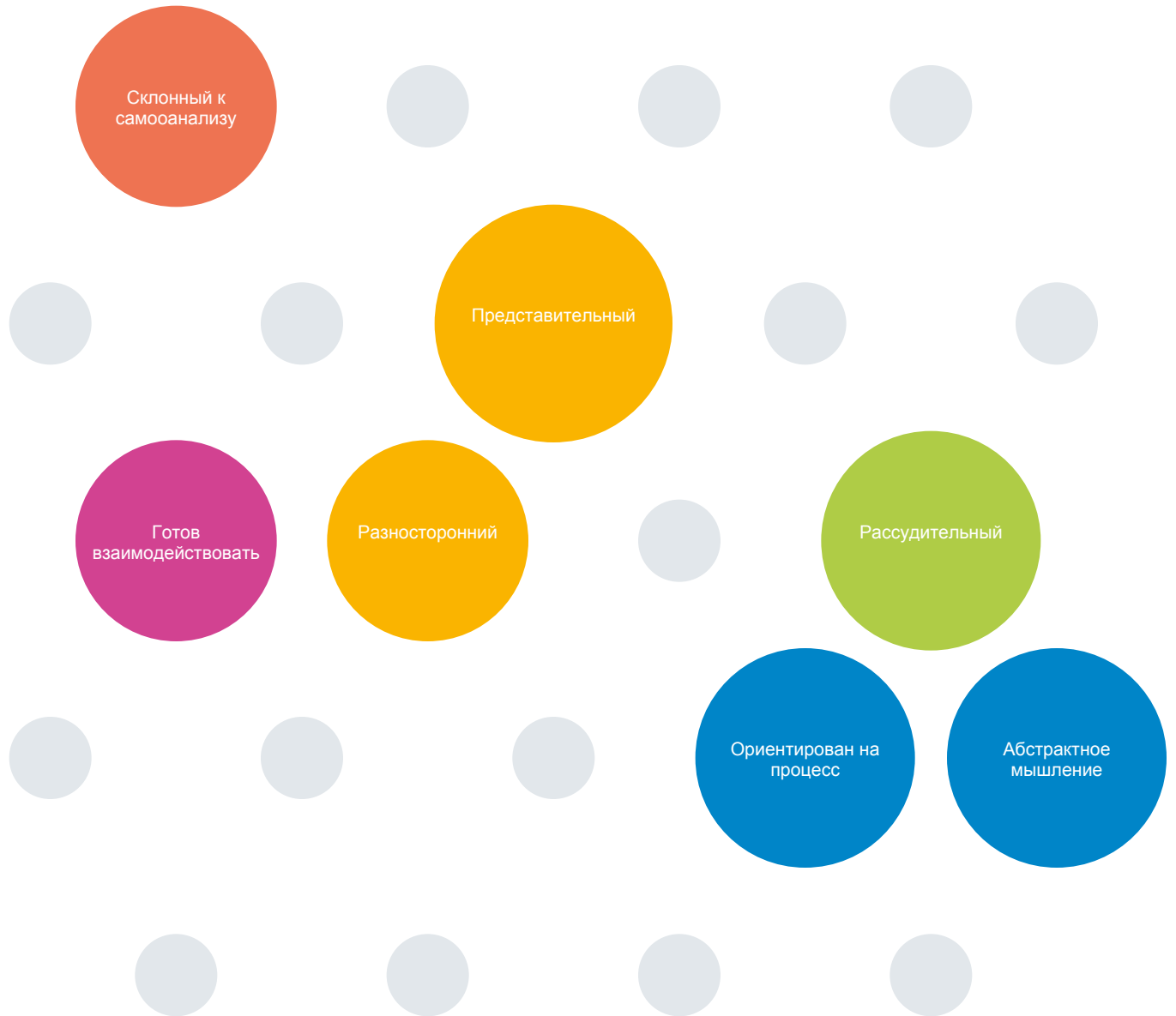
# 2. Значение баллов

Ответы на вопросы сравниваются с группой нормы и переводятся в девятибалльную шкалу со средним значением 5 и стандартным отклонением в два балла (девятибалльная шкала).

Основой для получения девятибалльной шкалы является то, что распределение баллов разбито на девять интервалов. Среднее значение находится приблизительно в центре, на отметке в пять баллов и имеет стандартное отклонение в два балла. Оценки за тест интерпретируются и измеряются по девятибалльной шкале, как показано в таблице ниже.

Девятибалльная шкала оценки	Интервал	Описание
1	4%	Очень низкий
2	7%	Низкий
3	12%	Низкий
4	17%	Средний
5	20%	Средний
6	17%	Средний
7	Интервал	Описание
8	Интервал	Высокий
9	4%	Очень высокий





## 3. Описание личности

### 3.1 Сводка

Описание талантов г-жи Hepburn:

Она достаточно хорошо справляется с определенным количеством давления, но временами ей нужно быть осторожной и соблюдать здоровую дистанцию, чтобы сохранить душевное спокойствие. Она достаточно скромная. Возможно, ей будет трудно принимать ошибки, она будет упорно пытаться избегать их и не будет очень рисковать. В трудных ситуациях она будет просить у других помощи и поддержки, только если будет реальная необходимость. Она не испытывает особо сильной потребности в поддержке со стороны коллег. Имеет здоровое уважение к другим людям, в то же время адекватно оценивает свои способности. Когда это важно для неё, она спокойно общается с руководством.

Кажется, что будет честно сказать, что у неё есть очень сильная потребность в признании своих успехов со стороны других людей. Это означает, что у неё есть очень сильная потребность получать комплименты и одобрение, чтобы сохранить мотивированность. Разнообразие в задачах и работе являются для неё очень важным требованием. Она абсолютно не испытывает трудностей в выполнении нескольких задач сразу. Результаты показывают, что госпожа Audrey Hepburn может оценить свою работу достаточно объективно. Это отражено в её достаточно среднем уровне амбициозности и указывает, что она обычно прилагает усилия, чтобы достичь личных целей и хорошо показать себя. Когда необходимо, она в состоянии справиться с конкуренцией или давлением, чтобы добиться результатов в работе, но иногда другие факторы в её работе, такие как рабочее окружение, имеют большее значение лично для неё.

Она функционально приспособится к существующим правилам или культуре. Она выбирает деловую манеру поведения и редко склоняется помогать другим спонтанно. Она твердо уверена, что другие могут сами взять на себя ответственность. Её социальная эмпатия не очень высока; она не всегда испытывает внутренний интерес к личным проблемам других и к анализу поведения людей. Скорее всего, она может представить себя на чьем-то месте. Она немного избирательна в контактах с другими. В группах она находит баланс между тем, чтобы занять центральное место и дать дорогу другим. И в больших, и в малых группах она хорошо может утвердиться. В зависимости от своих интересов, она будет либо проявлять активность, либо оставаться на заднем плане в группах и во время светских мероприятий.

Она также производит впечатление спокойного человека, который скорее будет избегать конфликтов и споров, нежели вступать в них. Окружающие её люди скорее всего будут считать её достаточно энергичным человеком, который, однако, знает, когда отступить на шаг назад. Когда она сталкивается с неудачами или трудными задачами, она будет продолжать предпринимать усилия, пока это будет иметь смысл. В отношениях с другими она обычно стремится к равенству и не часто пытается возвыситься над другими. Она умеренно уступчива. Как следствие, она иногда может испытывать трудности, убеждая кого-то в своих идеях, интересах или видении в доминантной манере.

---

Она обычно быстро принимает решения, но при необходимости примет к сведению точку зрения других. Не уклоняется от того, чтобы взять на себя руководящую позицию или ответственность. Она совмещает независимость с командным духом и использует других для получения обратной связи при необходимости.

В работе она скорее сосредоточена на процессе, чем на поставленной цели. При выполнении задач она обычно сосредоточена на более полной картине, и её подход часто более абстрактный или теоретический, чем практический по своей природе. Имеет функциональную потребность в порядке и структуре.

## 3.2 Эмоциональное равновесие

Баланс г-жи Hepburn:

Имеет среднюю потребность в поддержке со стороны своих коллег. Ей нравится решать проблемы самостоятельно, когда есть возможность. Её представление о себе достаточно скромное, имеет тенденцию сомневаться в своем потенциале. Ей не нравится совершать ошибки, и она попытается избежать из любой ценой. Она также производит впечатление спокойного человека, который скорее будет избегать конфликтов и споров, нежели вступать в них. Она достаточно хорошо справляется с определенным количеством давления, но временами ей нужно быть осторожной и соблюдать здоровую дистанцию; это сохранит её душевное спокойствие

Сводка эмоционального равновесия г-жи Hepburn:

- Показывает разумное количество уважения и почтения к другим.
- Не испытывает большой нужды в поддержке.
- Достаточно скромный человек.
- Не любит допускать ошибки.
- Вступает в конфликты и споры, только если это действительно необходимо.
- Достаточно хорошо справляется с определенным количеством давления.

Эмоциональное равновесие

Уважение

6

Потребность в поддержке

4

Самоуважение

онный к самоанализу

3

Управление стрессом и давлением

4



### 3.3 Мотивы

Что является движущей силой для г-жи Herburn, и чего она хочет достичь:

Audrey Herburn обладает средним уровнем амбициозности и показывает энтузиазм к поручениям, если они привлекают её. Процент от прибыли или соперничество с другими мотивируют её на достижения в средней степени. Эти факторы не являются основным требованием, но если она хочет, то может поставить их для себя во главе угла. Нуждается в разнообразии в работе и считает его очень важным. Ей нравится распределять внимание на несколько поручений или проектов одновременно. Для неё также важно регулярно находить новые задачи на свое пути. Она в большей степени специалист широкого профиля. Она находит здоровый баланс между упорством и сосредоточением на других делах, когда это необходимо. Окружающие её люди скорее всего будут считать её достаточно энергичным человеком, который, однако, знает, когда сделать шаг назад. Кажется, что будет честно сказать, что у неё есть очень сильная потребность в признании своих успехов со стороны других людей. Это означает, что она очень сильно нуждается в комплиментах и одобрении, чтобы оставаться мотивированной.

Сводка мотивов г-жи Herburn:

- Имеет средний уровень стремления,
- Умеренно обусловлена конкуренцией.
- Мотивирована разнообразием.
- Является скорее человеком широкого образования, нежели специалистом.
- Находит оптимальный баланс между тем, когда нужно упорствовать, а когда отпустить ситуацию.
- В целом является энергичной личностью.
- Очень любит, когда ей делают комплименты.

#### Мотивы

Амбициозность и сложные задачи

Разнообразии

Потребность в статусе

5

7

Разносторонний

9

Представительный

### 3.4 Социальные таланты

Как проявляет себя г-жа Нерburn по отношению к другим:

Общественные отношения, дружба и контакт с другими не слишком важны для госпожи Audrey Нерburn. Это значит, что она испытывает скромную потребность в дружбе и близких отношениях с коллегами. Когда она сталкивается с неудачами, она редко будет просить помощи и попросит поддержки только в том случае, когда она ему действительно понадобится в зависимости либо от ситуации, либо от результата. Она обычно будет вести себя по деловому и скорее всего не будет поддерживать других или оказывать услугу, не получив ничего взамен. Она ожидает, что люди сами возьмут на себя ответственность. Она находит баланс между тем, чтобы приспособиться к своему окружению, с одной стороны, и между тем, чтобы следовать своим курсом, с другой.

#### Сводка социальных талантов г-жи Нерburn:

- Не испытывает большой нужды в социальных контактах.
- Имеет довольно умеренный внутренний интерес к проблемам других людей.
- Не испытывает большой нужды в поддержке.
- Достаточно сговорчивая.
- Выбирает деловую манеру поведения.
- Находит баланс между тем, чтобы приспособиться и следовать своим курсом.

#### Социальные таланты

Экстраверсия

5

Коммуникабельность и контакты

4

Социальная эмпатия

4

Отзывчивость

Рассудительный 2

Конформизм

5

### 3.5 Влиятельные таланты

Как и в какой степени г-жа Herburn достигает ей цели

По отношению к другим Audrey Herburn обычно не является доминантной; она предпочитает убеждать людей в более мягкой манере. Ей нелегко помешать недостатком взаимодействия с чьей-то стороны, или наличием сложностей и сопротивления. Обладает достаточным количеством энергии, чтобы довести дело до конца. Это подразумевает, что она предпримет серьезные усилия, чтобы повлиять на других или достичь цели. Пытаясь убедить других, она обычно избегает поляризации, но будет вступать в конфронтацию, когда её интересы под угрозой. Всякий раз когда атмосфера становится напряженной, она будет пытаться успокоить людей. Она достаточно хорошо может приспособиться к правилам и параметрам, установленным другими людьми, и общаться адекватно и эффективно в другой 'культуре'. По этой причине люди понимают и принимают её легче, что имеет положительные последствия для её способности убеждать других.

#### Сводка влиятельных талантов г-жи Herburn:

- Выбирает мягкий подход для убеждения.
- Не сдаётся просто так, но и не будет упорствовать без отсутствия необходимости.
- Достаточно энергична.
- Обычно не поляризует, но при необходимости может быть склонна к конфронтации.
- Приспособится при необходимости.

#### Влиятельные таланты

Доминирование

ов взаимодействовать 3

Настойчивость

5

Энергия и действия

6

Конфронтация

4

## 3.6 Лидерские таланты

Какие амбиции имеет г-жа Herburn, и какой стиль руководства она выбирает:

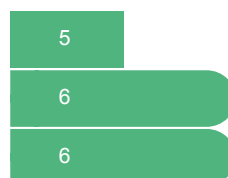
Audrey Herburn находит баланс между независимостью и уверенностью в себе, с одной стороны, и сфокусированностью на своей команде, с другой. Она захочет проконсультироваться, когда посчитает это уместным и полезным. У неё есть достаточно небольшая потребность в дружбе и связях со своими непосредственными коллегами. У неё будет небольшое предпочтение к деловому стилю руководства, но она сможет перенять и неформальный стиль, если ситуация того требует. Поскольку она не всегда проявляет внутренний интерес к проблемам людей, она иногда может показаться немного резкой в своем стиле руководства. Если говорить о занимаемой позиции, у неё есть стремление руководить и брать на себя ответственность за других. При необходимости она примет в расчет другие точки зрения в процессе принятия решения. Она может быстро принять решение, если того требует ситуация. Под её руководством целенаправленность имеет очень неявное значение; она делает сильный акцент на поддержании хороших отношений с коллегами.

### Сводка лидерских талантов г-жи Herburn:

- Находит баланс между независимостью и фокусировке на других.
- Выбирает скорее формальный, чем неформальный стиль руководства.
- Имеет стремление руководить.
- Достаточно решительная.
- Задает направление в манере, ориентированной на процесс.

#### Лидерские таланты

Независимое мышление и деятельность  
Ответственность и лидерство  
Принятие решений



## 3.7 Организационные таланты

Как г-жа Herburn организует ей работу

Audrey Herburn испытывает умеренную потребность в структуре с точки зрения дисциплины, управления или правил в своем рабочем окружении. Она придает сбалансированное значение порядку и хорошо работает как при неформальной, так и иерархической структуре руководства. Её стиль организации функционально методичный и структурированный. Гибкость и нормы сбалансированы. Она одинаково хорошо действует как в более структурированной, так и в сумбурной обстановке. Постоянное разнообразие в работе является для неё важным требованием. Почти не обладает практическим мышлением; её образ мышления более абстрактный и теоретический. Ей нужно относительно мало времени для формирования суждений или принятия решений. В принятии решений она не испытывает особой потребности в точке зрения других людей, но она обдумывает их после консультации.

### Сводка организационных талантов г-жи Herburn:

- Имеет умеренную потребность в структуре, правилах и предписаниях.
- Находит баланс между свободой действий и предписаниями.
- Считает вариативность в работе достаточно важной.
- Обладает намного более теоретическим, чем практическим складом мышления.
- Предпочитает принимать решения самостоятельно, консультируется при необходимости.

#### Организационные таланты

Порядок и структура

5

Прагматизм

Абстрактное мышление 2

Целенаправленность

Ориентирован на процесс 2

---

## 4. Сильные и слабые стороны

### **Сильные стороны г-жи Нербурн:**

- Ожидает, что люди могут быть ответственными за себя; дает людям шанс решить проблемы самостоятельно.
- Очень сильно ценит, когда ей делают комплименты. Высоко оценивает профессиональный внешний вид.
- Фокусируется на процессе и теории; Не всегда мыслит практично.
- Хорошо справляется с нечетко определенными целями.

### **Слабые стороны г-жи Нербурн:**

- Может показаться отрешенной. Слишком сильно полагается на то, что другие сами возьмут на себя ответственность.
- Риск повышенной чувствительности к комплинтам.
- Мыслит слишком теоретически; не мыслит категориями практической пользы и решений.
- Принимает менее целеустремленное отношение

---

## 5. Общение с кандидатом

В этой главе мы обсудим, какое коммуникативное поведение, может оказать положительный эффект на кандидата, и какого поведения лучше избегать. Предложения даются по поводу того, какой тип подхода может иметь положительный эффект, а какой - неблагоприятный эффект. Эта информация может быть особенно полезна для тех, кто хочет общаться с этим кандидатом.

### 5.1 Эффективное поведение

#### **Предложения для эффективной коммуникации с г-жой Нерburn:**

- Создайте свободную и расслабленную атмосферу. Попробуйте растопить лед и задавать открытые вопросы.
- Обращайтесь к ней с уважением и выражайте свое признание; дайте примеры ситуаций и заданий, которые Вы одобряете, и обозначьте почему вы одобряете их. Выказывайте неподдельный интерес.
- Предоставьте ей достаточную свободу для выражения своего подхода и взглядов, прежде чем предложить Ваше практическое решение.

---

## 5.2 Поведение, которого следует избегать

### **Коммуникативное поведение, которого лучше избегать в общении с г-жой Нербурн**

- Доминировать в разговоре.
- Ожидать, что она увидит, когда Вам нужна поддержка.
- Отвергать её идеи, мнение или взгляды без раздумий или уделять им слишком мало внимания. По крайней мере выразите свою признательность за её вклад и усилия, если не разделяете её взглядов.
- Делать акцент на конечной цели, хотя она также ориентирована на процесс. Ставить долгосрочные задачи.



---

## 6. Идеальные рабочие условия и предпочтение менеджмента

### Г-жа Нерburn предпочитает:

- Динамика в работе, которой можно достичь по средством внесения разнообразия в работу и планирование, используя адаптируемость, навыки импровизации и организационный талант. Разнообразие в контактах, задачах и окружении.
- Окружение с возможностями для личностного развития и поддержки (например, программы подготовки или наличие наставника). Организация, где уважительное отношение является нормой.
- Окружение, где признание выражается за усилия и достижения.

---

## 7. Развитие

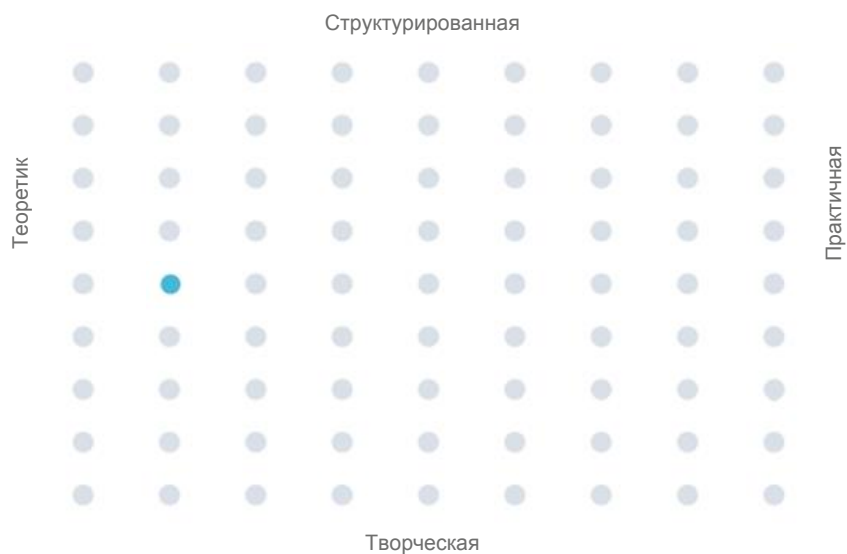
### 7.1 Предложения

#### **Г-же Нербигн можно посоветовать:**

- Развить в себе внимательность и зоркость к деталям и выбрать менее импульсивный подход.
- Воспринимать себя более 'по-деловому'.
- Определить конкретные, осуществимые и измеримые цели.
- Выбрать более методичный подход к работе и обозначить конкретный, реалистичный план

## 7.2 Стил ь обучения и развития

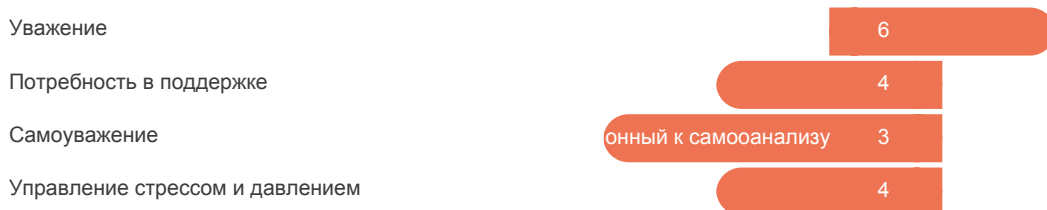
Предпочтения в обучении и развитии г-жи Нерburn:



### Стил ь обучения и развития

## Приложение 1: Обзор измерений ТМА и числовая таблица

### Эмоциональное равновесие



### Мотивы



### Социальные таланты



### Влиятельные таланты



### Лидерские таланты



### Организационные таланты



---

## Заключение