

Оксана

ЕКСПЕРТНИЙ

ПОВНИЙ ЗВІТ

ОСОБИСТІСНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК 15FQ+





## СТРУКТУРА ЗВІТУ

Цей звіт містить опис особистісного профілю Оксана за наступними розділами:

### 1. Посібник з використання цього звіту

- Вступ
- Повний звіт
- Нормативна група
- Розуміння діаграм і таблиць

### 2. Особистісна оцінка

- Підхід до заповнення опитувальника
- Взаємодія з іншими
- Вирішення проблем
- Емоційна сфера

### 3. Похідні шкали

- Командні ролі
- Стиль керівництва
- Стиль підпорядкування
- Стиль впливу/продажу
- Кар'єрна орієнтація

### 4. Резюме

- Потенційні сильні сторони
- Можливі потреби в розвитку

### 5. Шкали 15FQ+

- Профіль 15FQ+
- Фактори другого порядку
- Підхід до заповнення опитувальника
- Похідні шкали

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Необхідно відзначити, що інформація, представлена в цьому звіті, ґрунтується на тих відповідях, які респонденти давали на запитання опитувальника 15FQ+ і, отже, ця інформація являє собою самооцінку респондентів. Таким чином, інформація, представлена в цьому звіті, даючи комплексну уяву про особистість респондента, може, однак, потребувати додаткової перевірки за допомогою інших джерел. Зокрема, області, що представляють інтерес або викликають найбільшу стурбованість, можуть бути досліджені в ході зворотнього зв'язку з респондентом за результатами заповнення опитувальника.

Ні за яких умов розробники або дистриб'ютори цього звіту не несуть ніякої відповідальності за можливі збитки, що виникли у зв'язку із прийняттям замовником рішень на основі інформації, що міститься в цьому звіті.

Інформація, що міститься у звіті по оцінці, є строго конфіденційною. Доступ до цієї інформації можуть мати лише співробітники, що пройшли спеціальне навчання.



# ПОСІБНИК З ВИКОРИСТАННЯ ЦЬОГО ЗВІТУ

## ВСТУП

Опитувальник 15FQ+ - це оцінка особистості й індивідуальних відмінностей. Особистісний опитувальник 15FQ+ базується на одній з найбільш досліджених і визнаних моделей особистості, що визначають поведінкові переваги по 16-факторному особистісному опитувальнику Кеттела й п'ятифакторному особистісному опитувальнику Р. Маккрає й П. Коста.

<p><b>O</b> Відкритість</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Творчий</li> <li>• Схильний до змін</li> <li>• Інтуїтивний</li> </ul>	<p><b>C</b> Самоконтроль</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Дисциплінований</li> <li>• Дипломатичний</li> <li>• Методичний</li> </ul>	<p><b>E</b> Екстраверсія</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Доброзичливий</li> <li>• Життєрадісний</li> <li>• Впевнений у соціальних контактах</li> <li>• Орієнтований на групу</li> </ul>	<p><b>A</b> Поступливість</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Той, що має низький інтерес до вирішення інтелектуальних задач</li> <li>• Поступливий</li> <li>• Ведений</li> <li>• Некритичний</li> </ul>	<p><b>N</b> Тривожність</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Емоційно нестійкий</li> <li>• Невпевнений у собі</li> <li>• Критичний</li> <li>• Темпераментний</li> </ul>
--	---	--	---	---

Особистісні риси відіграють значну роль у визначенні поведінки на роботі. Модель ефективності роботи наведена нижче. Ця модель ілюструє зв'язок між поведінковими перевагами й ефективністю на роботі:



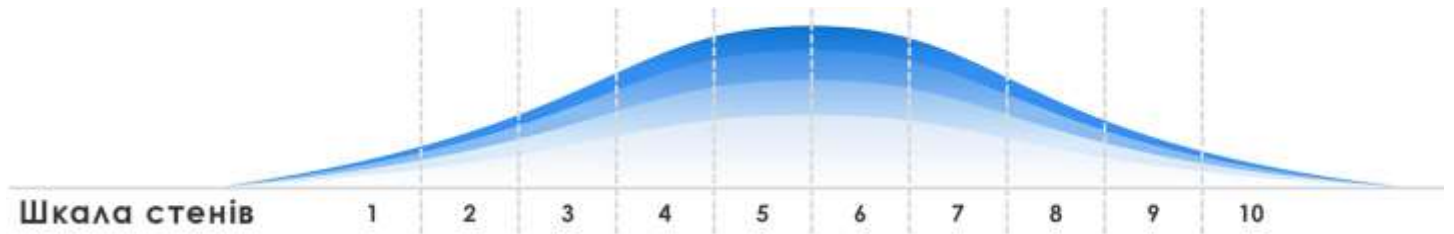
## ПОВНИЙ ЗВІТ

Повний звіт - це найбільш комплексний із усіх експертних звітів 15FQ+. Текст звіту, що описує поведінку респондента, включає в себе три великі поведінкові групи: взаємодія з іншими, вирішення проблем і емоційна сфера. Далі надається більш докладна інформація про поведінкові стилі, такі як командні ролі, стиль керівництва, стиль підпорядкування, стиль впливу/продажу і кар'єрна орієнтація, а також інформація про ймовірний вплив цих стилів на продуктивність праці. Потім надається коротке резюме потенційних сильних сторін і можливих сфер розвитку респондента. Звіт також містить додаток у вигляді діаграм профілю, які висвітлюють первинні й вторинні фактори, похідні шкали й шкали підходу до заповнення опитувальника.



## НОРМАТИВНА ГРУПА

Нормативна група використовується для оцінки отриманих результатів. Вони представлені у вигляді стандартизованого діапазону балів по шкалі стенів, де середнє арифметичне становить 5,5, а стандартне відхилення становить 2, як показано на діаграмі нижче.



Для складання даного звіту була використана наступна нормативна група:

Опитувальник	Нормативна група	Розмір вибірки
Особистісний опитувальник 15FQ+	Загальна вибірка, Україна, 2015	190

## РОЗУМІННЯ ДІАГРАМ І ТАБЛИЦЬ

Більша частина інформації, що міститься у цьому звіті, представлена у формі діаграм або таблиць, тому дуже важливо вміти точно їх прочитати й вірно використовувати інформацію, що міститься в них. Для подання інформації у таких діаграмах або таблицях використовуються такі поняття:

Поняття	Опис
Сирі бали	Сирі бали - це сума балів, отриманих респондентом по кожному з питань опитувальника, що відносяться до однієї з основних шкал.
Шкала стенів	Шкала стенів - це стандартна шкала, яка використовується для оцінки результатів респондентів. По цій шкалі середнє арифметичне становить 5,5, а стандартне відхилення становить 2. На діаграмі результатів шкала стенів представлена у вигляді десятибальної шкали.
Стандартна похибка виміру	Стандартна похибка виміру – це статистичний показник діапазону, у межах якого гіпотетично вірний результат кожного респондента може змінитися з вірогідністю 68%. Стандартна похибка виміру представлена на діаграмі результатів блакитною лінією, у середині якої розташований показник балів по шкалі стенів.
Процентіль (%)	Процентіль – це показник, що відображає відсоток людей у виборці, які показали результат нижче результату того чи іншого респондента. Цей показник представлений на діаграмі результатів у вигляді цифрового значення від 0 до 100.



## ОСОБИСТІСНА ОЦІНКА

### ПІДХІД ДО ЗАПОВНЕННЯ ОПИТУВАЛЬНИКА

Результати свідчать, що Оксана, в цілому, відповідала на запитання опитувальника відкрито й чесно. При цьому, більша, ніж їх вибирають зазвичай, кількість вибраних нею відповідей відноситься до середніх показників. Такий підхід до заповнення опитувальника може бути результатом того, що вона не надто прагнула повністю розкрити своє "справжнє обличчя", або це може означати, що вона є людиною, яка дійсно не схильна висловлювати однозначну думку з приводу тих чи інших питань. Незважаючи на те, що ця тенденція є очевидною, ризик викривлення інформації, що міститься у цьому профілі, залишається помірним.

### ВЗАЄМОДІЯ З ІНШИМИ

Результати, які показала Оксана, дають підстави припустити, що вона є дуже дружелюбною, відкритою й співчутливою людиною, якій подобається перебувати у товаристві інших. Зазвичай, люди з такими результатами готові підбадьорити друзів і колег, і саме до таких людей звертаються за емоційною підтримкою. Відповідно, Оксана навряд чи одержує задоволення від роботи на самоті, хоча іноді їй може бути складно провести логічну межу між спілкуванням з колегами та власне виконанням роботи. Оксана відноситься до роботи й ситуацій взаємодії з іншими людьми з таким же ентузіазмом, як й більшість інших людей. Відповідно вона має розуміти цінність спонтанних дій і може швидко реагувати на нові можливості й ситуації, що виникають. У той же час Оксана все ж визнає важливість бути обачною і оцінювати наслідки своїх дій. За результатами опитувальника можна зробити висновок, що Оксана трохи менш впевнена у соціальних контактах, ніж більшість інших людей. Найімовірніше, вона віддає перевагу роботі в невеликих групах або разом з добре знайомими їй людьми. Вона може відчувати дискомфорт у ситуаціях, коли її слова або дії призводять до того, що вона опиняється в центрі уваги групи. Відповідно, вона може залишити свою думку при собі, особливо у команді більш домінуючих людей. Не варто очікувати, що при першій зустрічі вона буде сама виявляти ініціативу у встановленні контакту. Оксана почуває себе цілком комфортно, працюючи індивідуально, тому їй, імовірно, можуть подобатися ситуації, коли вона працює автономно без залучення інших людей. Вона не має проблем з прийняттям самостійних рішень, хоча часом їй треба перевірити правильність своїх рішень за допомогою інших людей, щоб переконатись, що її рішення є дійсно коректними та ефективними.

Результати особистісного опитувальника показують, що Оксана є довірливішою, ніж більшість інших, і вона є схильною в більшій мірі довіряти іншим людям, приймаючи їхні слова за чисту монету. Як людина, яка є схильною перш за все бачити в інших позитив, вона може занадто довго миритися з негативними проявами поведінки інших, перш ніж адекватно відреагувати на ці прояви. Виходячи з цього, їй було б доцільно брати під сумнів свою оцінку людей і ситуацій. Згідно з результатами опитувальника Оксана проявляє себе як доволі послужлива і схильна до співпраці людина, що намагається задовольнити потреби інших людей. Оксана не любить стану конфронтації й намагається підтримувати гармонію у стосунках з оточуючими, а також може досить вміло залагоджувати міжособистісні конфлікти. Хоча не можна сказати, що Оксана є домінуючою людиною, проте, вона має бути здатною відстоювати свою точку зору у питаннях, які є для неї значущими. Оксана є більш дипломатичною і стриманою у комунікації людиною, ніж більшість інших. Вона свідомо бере певний час на те, щоб зрозуміти, з ким вона має справу, тому що вона хоче уникнути ситуацій, коли вона може сказати або зробити те, що може здатися іншим недоречним.



## ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ

Оксана є достатньо відкритою до сприйняття нових ідей, хоча вона може задовольнитися використанням старих і перевірених методів і підходів. Вона є готовою змінити свою поведінку відповідно до вимог ситуації, однак їй необхідно перекоонатися у перевагах змін, що мають відбутися, й впевнитися у тому, що ці нововведення варто впроваджувати у життя. Як людина, яка є емоційнішою, ніж більшість інших, Оксана при прийнятті рішень схильна орієнтуватися, насамперед, на власні почуття та емоції, і в меншому ступені - на логіку й факти. З іншого боку, їй може бути складно приймати важкі рішення, що можуть негативно впливати на інших людей, особливо на тих, з якими в неї є певний емоційний зв'язок. Імовірно, їй властива творча орієнтація й любов до мистецтва. Оксана є дуже творчою і обдарованою багатою уявою людиною, якій цікаві абстрактні ідеї. За своєю природою вона є схильною до того, щоб виходити за межі звичних, очевидних підходів до вирішення проблем і, безсумнівно, вона може висувати оригінальні, інноваційні ідеї. У той же час, імовірно, її робота буде більш ефективною у тісній співпраці з тими, хто зможе подбати про реалізацію її ідей.

Оксана дотримується принципу "сприймайте мене такою, якою я є". Вона дещо більше, ніж інші, є людиною вільних поглядів та безпосередньої поведінки. Вона готова ставити під сумнів прийняті норми та правила, при цьому рівень її готовності пристосовуватися до прийнятого порядку речей є меншим, ніж її прагнення відстоювати свою власну точку зору. Результати особистісного опитувальника вказують на те, що Оксана є людиною, яка дещо сильніше, ніж більшість інших, націлена на активні дії. Вона, імовірно, віддає перевагу роботі на початковій стадії проекту. Їй, швидше за все, важко знаходити у собі мотивацію для виконання рутинних і монотонних задач. Оксана є людиною, якій не подобається бути постійно обмеженою встановленими правилами і процедурами, хоча вона й може визнавати їх важливість.

## ЕМОЦІЙНА СФЕРА

Як достатньо емоційно стійка людина, Оксана підходить до ситуацій, що виникають, спокійно й стримано і не нервує з приводу кожної проблеми, що виникає на її шляху. Проте, час від часу, Оксана все ж таки може гостро реагувати на проблеми й приймати рішення під впливом емоцій. Результати особистісного опитувальника свідчать про те, що Оксана є дуже тривожною, невпевненою у своїх можливостях і здібностях людиною, яка часто занижує свою самооцінку. Вона належить до того типу людей, які самі для себе є найбільш суворими критиками - причому їх рівень критичності часом не є відповідним дійсному стану речей. Як дуже тривожна людина, Оксана підходить до нової справи з "запрограмованим" песимістичним підходом. Вона має схильність до того, щоб згадувати минулі помилки і невдачі, що вже само по собі зменшує її впевненість у можливості досягнення успішного результату. У той же час ця стурбованість може підвищувати рівень її відповідальності, що може стати позитивним стимулом для особистісного росту й розвитку. У своїх відповідях на питання опитувальника Оксана показала себе як врівноважена людина. Навіть якщо щось йде не так, як треба, малоімовірно, що вона буде нервуватися й втрачати рівновагу. Їй не складно "відключитися" після важкого дня, але з іншого боку у ситуаціях, які вимагають додаткового напруження, вона може бути навпаки схильною відкладати на завтра те, що можна, або й потрібно зробити сьогодні.



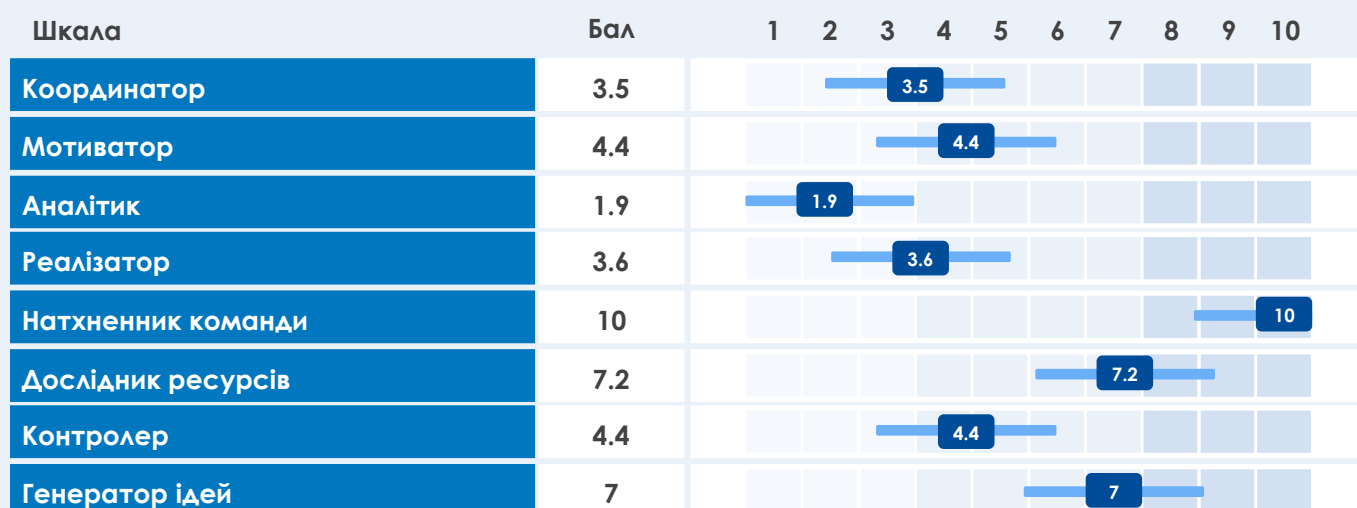
## ПОХІДНІ ШКАЛИ

Даний розділ містить бали й короткі описи різних похідних шкал. Сюди входять шкали з командних ролей, стилів керівництва, стилів впливу/продажу, стилів підпорядкування й кар'єрної орієнтації. Похідні шкали розроблені для того, щоб додати ще більше корисної для роботодавця інформації про характер кандидата і його найбільш імовірну поведінку на робочому місці. Необхідно брати до уваги ці шкали, щоб мати можливість висунути свої припущення щодо найбільш імовірної поведінки респондента на робочому місці.

### КОМАНДНІ РОЛІ

Шкали командних ролей описують, яким чином Оксана найчастіше взаємодіє з колегами під час роботи в команді. Отримані результати демонструють, які ролі вона воліє використовувати. Слід урахувати, що конкретний спосіб виконання цих ролей може змінюватися залежно від особливостей ситуації. Крім того, ці стилі поведінки не враховують те, як Оксана вирішує проблеми й наскільки добре вона це робить.

#### ГРАФІК «КОМАНДНІ РОЛІ»



### КОМБІНАЦІЯ КОМАНДНИХ РОЛЕЙ - НАТХНЕННИК КОМАНДИ/ДОСЛІДНИК РЕСУРСІВ

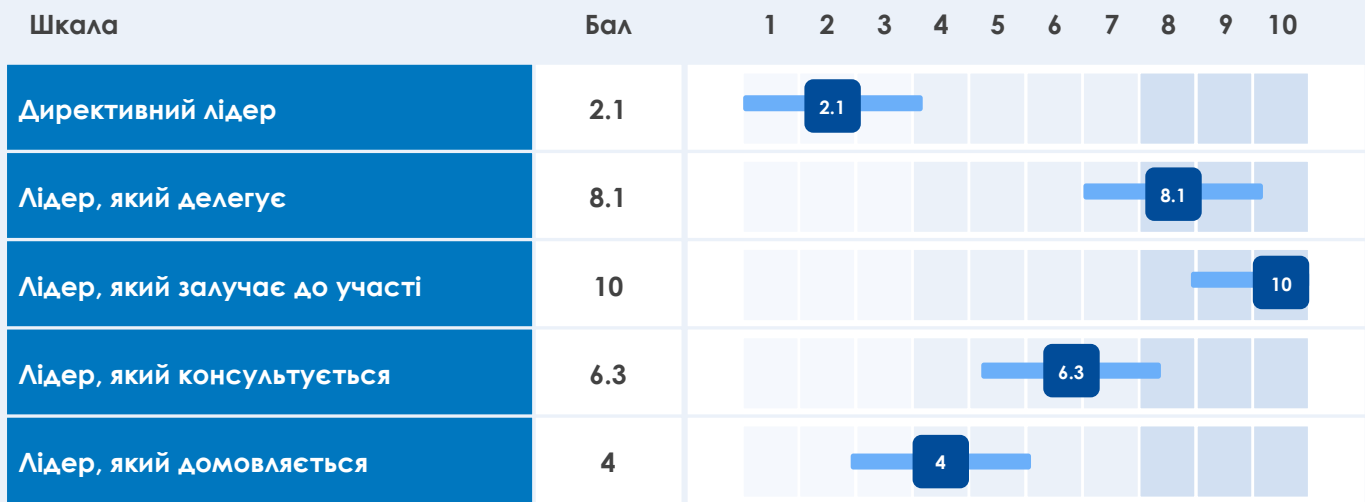
Оксана - комунікабельна, повна ентузіазму людина, якій подобається перебувати серед людей й використовувати їхні кращі якості. Їй подобається обговорювати ідеї, вона гарний слухач і з готовністю відповідає на запитання інших. Люди почувають, що вона дуже зацікавлена у їхньому внеску в проект і що вона готова підтримувати їхні зусилля. У свою чергу, вона також шукає в інших підтримки й схвалення того, що робить. Її основні здатності як члена команди - стимулювати інших і формувати злагоджену командну роботу й високий командний дух. Проблеми можуть з'явитися, якщо її занепокоєння про почуття інших почне перешкоджати або прийняттю непопулярних рішень, або ж спонуканню людей до досягнення необхідних результатів. Її зацікавленість у людях і ідеях означає, що вона може схвильовано говорити про проект, але зазнати невдачі в його реалізації. Через те, що вона більшою мірою орієнтована на роботу з людьми, а не з технічною стороною проекту, їй більше підійде робота, у якій буде використана її здатність встановлювати контакти всередині організації й поза нею. Вона може зробити цінний внесок у роботу організації, тим, що вона здатна пропонувати нові ідеї, мотивувати колег своїм ентузіазмом і будувати доброзичливі відносини із зовнішніми клієнтами.



## СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА

Шкали стилів лідерства, що базуються на роботах американського організаційного психолога Басса, демонструють, які стилі людина воліє застосовувати найчастіше. Це може бути цікаво при наявності ситуацій, коли необхідно управляти іншими. Як і інші особистісні характеристики, ці стилі описують тільки найбільш вірогідну поведінку конкретної людини при керівництві іншими, але не найбільш ефективну. Ефективність роботи буде залежати від багатьох факторів, включаючи, наприклад, організаційну культуру, у якій перебуває індивід.

### ГРАФІК «СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА»



### ПРІОРИТЕТНИЙ СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА: ЛІДЕР, ЯКИЙ ЗАЛУЧАЄ ДО УЧАСТІ

Лідери, які залучають до участі, більшою мірою націлені на те, щоб добитися максимально можливого від команди в цілому, а не від окремих її членів. Вони заохочують внесок усіх у вирішення проблем. Вони не прагнуть переконувати інших членів групи у своїх поглядах і бачать свою функцію в групі як керівника, який управляє демократичним процесом. Ця роль полягає у переконанні кожного члена групи в необхідності виражати свою точку зору, а також у спостереженні за тим, щоб жоден із членів групи не нав'язував свою точку зору іншим.

### ДРУГОРЯДНИЙ СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА: ЛІДЕР, ЯКИЙ ДЕЛЕГУЄ

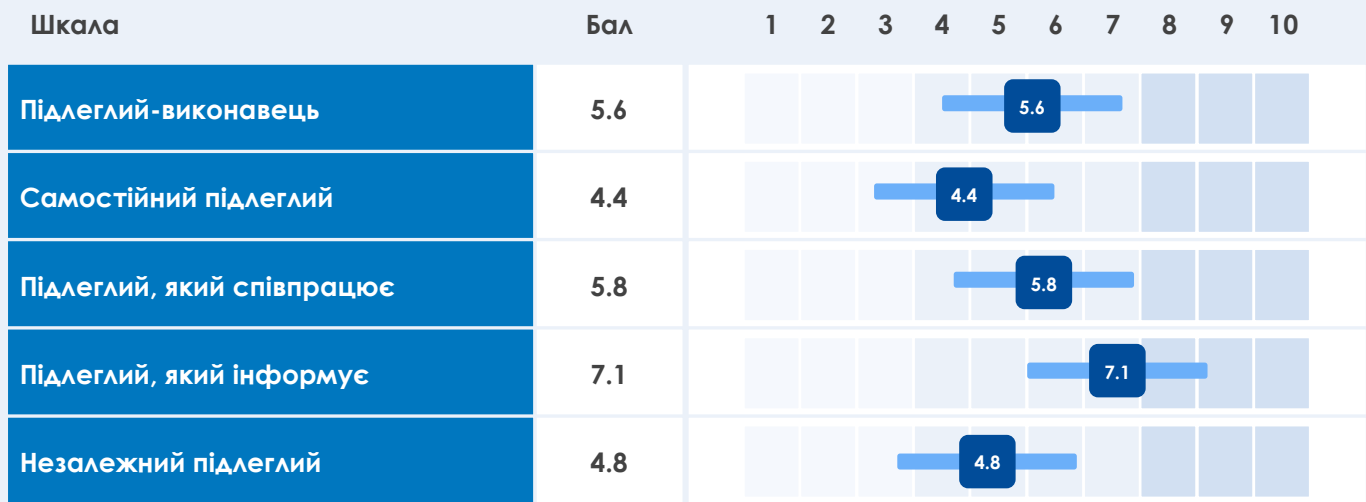
Згідно самої назви, такий лідер характеризується тим, що доручає роботу своїм підлеглим. Через те, що в цілому такі лідери дотримуються не занадто демократичного підходу, при розподілі роботи вони мало консультуються з іншими, і робота зазвичай просто розподіляється між підлеглими без активної участі в управлінні проектом з їхнього боку. Як правило, передбачається, що після розподілу обов'язків підлеглі працюють в умовах мінімального контролю. Хоча не всі віддають перевагу такому стилю лідерства, з такими керівниками зручно працювати тим, хто має розвинуту незалежність і любить в бізнесі мати більше свободи.



## СТИЛЬ ПІДПОРЯДКУВАННЯ

Шкали стилів підпорядкування, що базуються на роботах американського організаційного психолога Басса, демонструють, які стилі людина воліє застосовувати найчастіше. Це може бути цікаво при наявності ситуацій, коли необхідно управляти іншими. Як і інші особистісні характеристики, ці стилі описують тільки найбільш вірогідну поведінку конкретної людини при керівництві іншими, але не найбільш ефективну. Ефективність роботи буде залежати від багатьох факторів, включаючи, наприклад, організаційну культуру, у якій перебуває індивід.

ГРАФІК «СТИЛЬ ПІДПОРЯДКУВАННЯ»



### ПРІОРИТЕТНИЙ СТИЛЬ ПІДПОРЯДКУВАННЯ: ПІДЛЕГЛИЙ, ЯКИЙ ІНФОРМУЄ

Керівник може бути впевнений у тому, що підлеглий, що інформує, озвучить свої ідеї. Підлеглий, який інформує, зазвичай генерує творчі ідеї й нові рішення. Його здатність піддавати свої й чужі ідеї критичному аналізу зазвичай означає, що запропоноване ним рішення навряд чи має багато недоліків. Лідери, які консультуються, цінують таких підлеглих, вважаючи їх як цінне й надійне джерело інформації.

### ДРУГОРЯДНИЙ СТИЛЬ ПІДПОРЯДКУВАННЯ: ПІДЛЕГЛИЙ, ЯКИЙ СПІВРОБІТНИЧАЄ

Підлеглий, який співробітничав, певен, що здатність вирішувати проблеми у команди вище, аніж у кожного її члена окремо. Таким чином, він схильний мінімізувати важливість і статус кожного окремого члена команди. Такі люди високо цінують групові дискусії, як спосіб пропонувати інноваційні ідеї, й обговорювати ідеї інших. Вони вірять в ефективність конструктивної критики і будуть шукати слабкі сторони в припущеннях і ідеях інших людей. У той же час вони адекватно сприймають критику у свою адресу, тому що розуміють, що головне завдання команди - досягти загальної цілі. Найбільш ефективним керівником для них є той, хто розділяє їхні погляди на командну роботу. Таким чином, найкращим керівником для підлеглих такого типу є лідер, який заохочує співробітництво, а не керівник з більш директивним стилем керування.



## СТИЛЬ ВПЛИВУ/ПРОДАЖУ

Шкали стилів впливу демонструють, які стилі Оксана воліє застосовувати найчастіше в тих ситуаціях, коли необхідно вплинути на іншу людину й продати продукт, послугу або ідею. Як і інші особистісні характеристики, ці стилі описують тільки найбільш вірогідну поведінку конкретної людини, але не найбільш ефективну. Ефективність діяльності буде залежати від багатьох факторів - покупця, типу продукції, конкретної ситуації й організаційної культури, у якій діє індивід. Крім того, людина може застосовувати різні стилі залежно від вимог конкретної ситуації.

### ГРАФІК «СТИЛЬ ВПЛИВУ/ПРОДАЖУ»



### ПРІОРИТЕТНИЙ СТИЛЬ ВПЛИВУ/СТИЛЬ ПОВЕДІНКИ ПІД ЧАС ПРОДАЖУ: ЛЮДИНА, ЯКА ВИБУДОВУЄ ВІДНОСИНИ

Така людина особливо ефективна в спілкуванні з тими, кому необхідно почувати довіру до продавця, хто здатний витратити час на те, щоб ближче познайомитися й навіть здружитися, і лише після цього ухвалювати рішення або робити покупку. Проте, незважаючи на те, що після того, як із клієнтом вже були встановлені довірчі відносини, і клієнт уже перейнявся довірою, такого клієнта, можливо, ще буде потрібно "підводити" до прийняття подальших рішень. Люди, що вибудовують відносини, відкриті для спілкування, прагнуть зрозуміти потреби інших людей, з якими їм доводиться працювати. Вони гарні слухачі: уважні до потреб і мотивацій клієнта, намагаються знайти аргументи й добитися потрібної відповіді. Такі люди організують продажі, налагоджуючи теплі й дружні відносини з покупцями, домагаючись добрих взаємин і довіри. Вони почувують себе комфортно навіть у компанії незнайомих їм людей і люблять працювати в команді.

### ДРУГОРЯДНИЙ СТИЛЬ ВПЛИВУ/ СТИЛЬ ПОВЕДІНКИ ПІД ЧАС ПРОДАЖУ: ЛЮДИНА, ЯКА ПІДСТРОЮЄТЬСЯ ПІД ІНШИХ

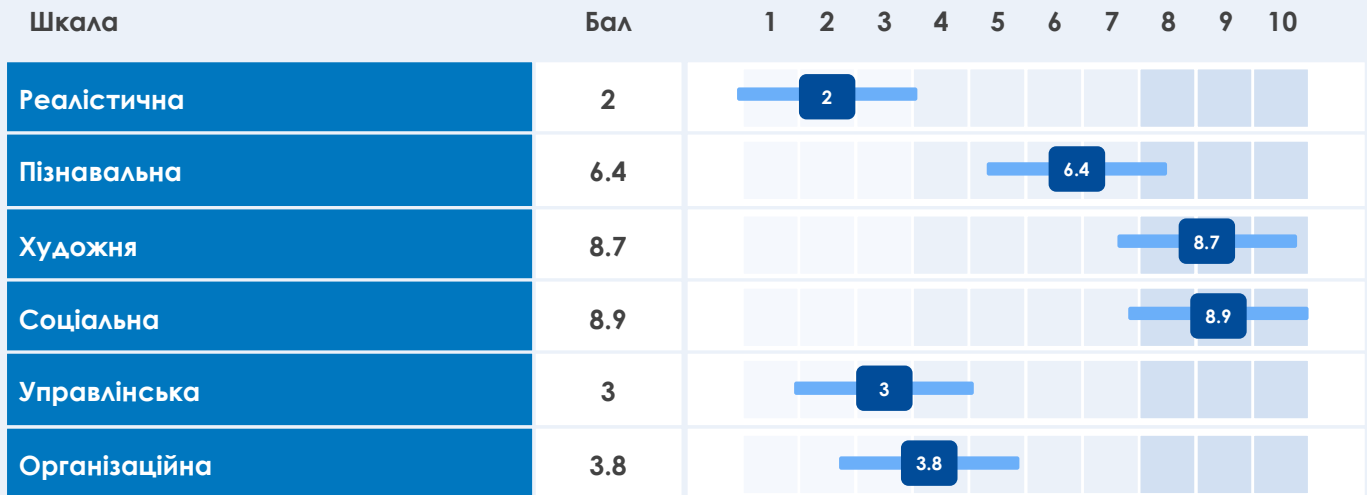
Такі люди досягають довіри шляхом згоди з поглядами інших людей. Вони прагнуть робити вибір, що обіцяє менший ризик, схилившись до поступових, неквапливих підходів замість радикальних нових змін. Такі респонденти визначають для себе перевагаючи в організації або команді культуру й міняють свою власну поведінку, щоб відповідати їй; прагнучи стати частиною групи, вони погоджуються з усіма домінуючими ідеями й думками. Люди такого типу не схильні просувати свої власні погляди й нав'язувати свій стиль поведінки, тому що, на їхню думку, в прагненні ідентифікувати себе з існуючою культурою організації менше ризику бути відкинутим.



## КАР'ЄРНА ОРІЄНТАЦІЯ

Шкали кар'єрної орієнтації базуються на роботах Джона Холланда. Типологія Холланда містить у собі шість кар'єрних орієнтацій, що описують людей, які віддають перевагу не тільки тій або іншій роботі, але й тому або іншому робочому середовищу. Ці шкали не враховують інші важливі для кар'єри фактори - такі, як особистісні інтереси, здібності, кваліфікацію й досвід роботи.

### ГРАФІК «КАР'ЄРНА ОРІЄНТАЦІЯ»



#### Реалістична орієнтація

Робота з механічними пристроями з урахуванням принципів механіки й фізики. Високі показники по цій шкалі передбачають технічний склад розуму, любов до ремонту механічних пристроїв і роботу з автомобілями. Крім того, високі показники можуть вказувати на те, що Оксана віддає перевагу роботі на відкритому повітрі.

#### Пізнавальна орієнтація

Діяльність, що пов'язана з роботою з теоретичними ідеями й науковими принципами. Оксана, швидше за все, буде одержувати задоволення від застосування логічних і наукових законів для вирішення експериментальних проблем. Віддає перевагу науково-дослідницькій роботі.

#### Художня орієнтація

Діяльність, спрямована на вираз художніх і творчих ідей. Людям з високими показниками по цій шкалі цікаве мистецтво в його широкому розумінні: музика, танці, дизайн, проектування, письменницька діяльність.

#### Соціальна орієнтація

Діяльність, спрямована на допомогу іншим. Високі показники по цій шкалі свідчать про інтерес до добродійної діяльності, турботи про дітей і пенсіонерів, а також до консультування, навчання й допомоги іншим людям у розкритті їх потенціалу.

#### Управлінська орієнтація

Діяльність, спрямована на досягнення цілей за допомогою інших людей. Високі значення по цій шкалі свідчать про інтерес до керування іншими людьми, лідерство, прагнення брати на себе відповідальність за ситуацію. Такі люди часто зустрічаються в ділових колах, тому що там вони здатні виявити свої лідерські якості, управлінські навички й одержати публічне визнання.

#### Організаторська орієнтація

Робота, що має організаційну й адміністраторську складову, а також необхідність підпорядковуватися встановленим нормам та правилам. Люди з високими показниками по цій шкалі одержують задоволення від розробки й підтримки різних систем, роботи з комп'ютерами, бухгалтерської й паперової роботи.



## РЕЗЮМЕ

Наступний розділ містить резюме потенційних сильних сторін і передбачуваних потреб у розвитку. Інтерв'юер може використовувати їх під час співбесіди або консультацій.

### ПОТЕНЦІЙНІ СИЛЬНІ СТОРОНИ

- Може вміло залагоджувати міжособистісні конфлікти.
- Приймаючи рішення, схильна враховувати свої почуття і емоції.
- Як самокритична людина з почуттям особистої відповідальності, опікується про те, щоб уникати помилок.
- У разі необхідності може бути самодостатньою, не відчуваючи потреби в підтримці команди.
- Не схильна дотримуватися прийнятих норм і правил.
- Може бути ефективною в ситуаціях, де треба виконувати відразу декілька завдань - завдяки своєму вмінню швидко зрозуміти суть кожної окремої проблеми.
- Позитивно ставиться до людей і часто надає їм кредит довіри.
- Може ефективно працювати самостійно, не відчуває потреби постійно бути в оточенні людей.
- Прагне до тісної співпраці з колегами. Інші залюбки співпрацюють з нею - і коли вона є одним з членів команди, і коли вона є лідером групи.
- Може зосереджувати свої зусилля на найбільш важливих проектах, які приносять достатньо швидко і реальну віддачу, не відволікаючись на розгляд віддалених та не завжди зрозумілих перспектив.
- Має бажання та вміння відійти від очевидних і стандартних методів і підходів, побачити "велику картинку" ситуації, а іноді й зазирнути за горизонт, побачивши неочевидні для більшості можливості.
- У разі потреби може спокійно відійти на "задній план", віддавши ініціативу іншому.

### МОЖЛИВІ ПОТРЕБИ В РОЗВИТКУ

- Може занадто легко відступати, коли стикається з неприйняттям своєї точки зору або протидією з боку опонентів.
- Їй може бути важко перебувати в емоційно напружених ситуаціях, особливо коли доводиться приймати рішення, що можуть негативно вплинути на інших.
- Часом може відчувати невпевненість у собі й сумніватися у своїх силах.
- Можливо, має схильність до індивідуальної роботи. Може уникати комунікації з іншими, навіть у ситуаціях, коли ця комунікація була б доречною.
- Можливо, вона не дуже переймається щодо дотримання прийнятих норм і правил.
- Їй може бути важко пристосуватися до жорстко регламентованих робочих процедур. Часом може випускати з уваги певні деталі завдання.
- Може занадто довіряти людям і приймати їхні слова за чисту монету.
- Може почувати себе некомфортно в ситуаціях, коли необхідно постійно зустрічатися з новими людьми.
- Як людині, якій дуже подобається спілкуватися з іншими, їй може бути важко витримувати дистанцію з підлеглими. Не дуже полюбляє працювати індивідуально.
- Може бути недостатньо наполегливою при виконанні нудних, рутинних завдань.
- Може бути недостатньо прагматичною і не приділяти належної уваги практичним питанням.
- Може бути схильною "плисти за течією", підкоряючись обставинам.



## ШКАЛИ 15FQ+

### ПРОФІЛЬ 15FQ+

Шкала	Бал	Ліва сторона	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Права сторона	%іль
fA	24	Низька емпатія		Висока емпатія	97
fβ	18	Низький інтерес до вирішення інтелектуальних задач		Високий інтерес до вирішення інтелектуальних задач	25
fC	16	Низька емоційна стійкість		Висока емоційна стійкість	38
fE	12	Низька домінантність		Висока домінантність	16
fF	17	Стриманість		Життєрадісність	65
fG	15	Спонтанність		Методичність	24
fH	9	Низька соціальна впевненість		Висока соціальна впевненість	17
fI	19	Реалістичність		Інтуїтивність	66
fL	5	Низька критичність		Висока критичність	23
fM	14	Практичне мислення		Абстрактне мислення	83
fN	22	Прямолінійність		Дипломатичність	75
fO	23	Впевненість у собі		Невпевненість у собі	91
fQ <sub>1</sub>	11	Традиційність		Схильність до змін	54
fQ <sub>2</sub>	12	Орієнтація на групу		Самодостатність	78
fQ <sub>3</sub>	13	Безпосередність		Дисциплінованість	15
fQ <sub>4</sub>	8	Незворушність		Темпераментність	19



ФАКТОРИ ДРУГОГО ПОРЯДКУ

Шкала	Бал	Ліва сторона	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Права сторона
<b>E</b>	<b>6</b>	<b>Інтроверсія</b> Може почувати себе некомфортно у процесі соціальних контактів, схильний уникати соціальних контактів.		<b>Екстраверсія</b> Почуває себе комфортно у процесі соціальних контактів, постійно ініціює взаємодію з іншими людьми.
<b>N</b>	<b>6</b>	<b>Низька тривожність</b> Незворушний, спокійний, повсякденні проблеми не можуть вивести його з емоційної рівноваги.		<b>Висока тривожність</b> Постійно емоційно напружений, день у день непокоїться навіть про найменші дрібниці.
<b>O</b>	<b>8</b>	<b>Прагматизм</b> Реалістичний, практичний, віддає перевагу перевіреним методам і підходам.		<b>Відкритість</b> Віддає перевагу інноваційним, нестандартним підходам, використовує свою інтуїцію.
<b>A</b>	<b>7</b>	<b>Незалежність</b> Впевнений у собі, не визнає компромісів, легко може поставити під сумнів поточний стан речей і наполегливо добивається свого.		<b>Поступливість</b> Схильний до компромісу, може орієнтуватися на точку зору інших.
<b>C</b>	<b>4</b>	<b>Імпульсивність</b> Може мати проблеми з самоорганізацією, приймає імпульсивні рішення, не відчуває себе обмеженим прийнятими нормами і правилами.		<b>Самоконтроль</b> Має високий рівень самоорганізації та дисципліни, методичний, додержується прийнятих норм і правил.



## ПІДХІД ДО ЗАПОВНЕННЯ ОПИТУВАЛЬНИКА

### Шкала викривлення балів

Шкала	Бал	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Соціальна бажаність	9					5					
Приховувані недоліки	6					6					
Приписувані недоліки	6						7				

### Бали за шкалою ризиків

Шкала	Бал	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Середні відповіді	41							8			
Рідкісні відповіді	4				4						

## ПОХІДНІ ШКАЛИ

Шкала	Бал	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Емоційний інтелект	17				4						
Систематичність у роботі	20				4						