

## Пояснения к отчетам Хоган

### Опросник потенциала (характеристики в ежедневной нормальной работе)

Хороший отчет, не без «перекосов», но очень хороший. Управленческая зрелость – 97%.

| Сильная сторона  | Оборотная сторона, если есть   |
|--|--|
| <b>Внутренний характер</b>   |  |
| Устойчива, здоровые амбиции, собрана   |  |
| Устойчива, эмоционально отстранённая, не слишком исполнительная (чтобы понравится другим), не слишком переживает за дело                 | Может избегать обратной связи, слишком верит в себя, не «поворотлива» - что придумала, то и делает   |
| Здоровая амбициозность, требует с команды, но достижимого.   | Не будет слепо конкурировать, скорее даже, уступит ради общего результата.<br>Часто сомневается в себе, своих силах.   |
| <b>Межличностные Способности</b>   |  |
| Не командный игрок, удобнее и проще тет-а-тет  |  |
| Хороша на процессах, связанных с разработкой концептов или документов  | Замкнута, не любит тусовки, шутки, развлечения, выглядит изолированной, отдаленной. Не командный игрок, одиночка. Может выглядеть апатичной, без энергии, не умеет вдохновлять.<br>Создает впечатление, что команда ей мешает. |
| Сверх чувствительна, когда общается тет-а-тет. Способна проникнуться, понять, поддержать.  | Может завести ближайший круг людей и с любимчиками быть более нежной и заботливой. Может быть слишком прощающей и потакающей для любимчиков. Поддается на жалость.   |
| <b>Управление процессами</b>   |  |
| Явно – стиль управления – через процессы, через интеллект<br>Фокус на план-контроль, креатив   |  |
| Сверх организована. Любит все держать под контролем, очень системная, «послушная по процедурам», всегда следует правилам, не спонтанная. | Микро-менеджер, сверх контролирующая, может выглядеть придирчивой и требовательной.<br>Процессы – первичны, люди -вторичны.  |
| Интересующаяся, креативная, ей важно что-то переиначивать. Менять.   | Некоторые идеи могут казаться несуразными и неуместными.   |
| Развивается, самообучается.  |  |

### Профессиональные шкалы (%)

|                         |      |                              |      |
|-------------------------|------|------------------------------|------|
| Клиенториентированность | 23 % | Стрессоустойчивость          | 18 % |
| Надежность              | 99 % | Способность к офисной работе | 74 % |
| Способности к продажам  | 14 % | Управленческие способности   | 97 % |

Очень надежная, можно положиться, не прыгает от проекта к проекту, с места работы – на другую работу. Хороший «клерк», замечательный руководитель для процессно-ориентированной команды, которая уже на стадии функционирования (нормальной работы), а не формирования команды или выстраивания процессов.

## Опросник мотивов и ценностей (что ей движет, какой фон она создает в команде)

Ведущий мотивы – безопасность, традиции, власть.

Мотивы врожденного лидера («признание», «власть», «жажда наслаждений»)

Недопризнанна, не умеет получать удовольствие и привносить радостный моральный дух в команду. Хочет «власти, power» - чувствовать свои силу, стремится к успеху, хочет полномочий.

Три социальных мотивов («альтруизм», «причастность», «традиционализм»)

В здорово высокой зоне. Слишком высоко выражена ценность «традиционализм» (91%) – ее философия «взяли на работу = женился», не любит менять команду, даже если в этом есть бизнес-потребность, ценит и поддерживает традиции, привычные ритуалы команды, мыслит «старожилы/новички», могут быть сложности, если ей нужно активно он-бордить новых людей.

Финансовый блок («безопасность» и «коммерция»)

Оба мотива - в высокой зоне, безопасность 95% - второй мотив по значимости, она склонна все взвешивать слишком долго, нерешительная, будет затягивать время, сложно принимать рискованные решения. Постоянно требует подтверждения и никогда ими не довольна.

Стиль принятия решения («эстетика», «научный подход»)

Средний бал – может обращать внимание и на обертку, и на конфетку, форма/содержание в хорошем балансе.

## Опросник зон развития (как ведет себя в стрессе, под давлением)

Все деструкторы – на низком уровне риска.

«Прилежная» - 84% (средний риск) - педантичная, будет защищаться тем, что приготовит все до мельчайшего цифры и доказательства

## Мои выводы

1. Способная, можно развивать.
2. Не будет «слушать» и стараться понравиться, если не чувствует себя признанной и любимой в команде.
3. Не «командная», но хороша в индивидуальных контактах.
4. Ее зона комфорта – это концепты и документы, «интеллект ёмкими» процессами – план/контроль, проверять данные, разрабатывать новые подходы.