

Sam Sample
30 июля 2013

ОТЧЕТ ДЛЯ ЭКСПЕРТА

ПОЛНЫЙ ОТЧЕТ

ЛИЧНОСТНЫЙ ОПРОСНИК 15FQ+





СТРУКТУРА ОТЧЕТА

Данный отчет содержит описание личного профиля Sam Sample по следующим разделам:

1. Руководство по использованию данного отчёта

- Введение
- Полный отчет
- Используемая нормативная группа
- Понимание диаграмм и таблиц

2. Личностная оценка

- Подход к заполнению опросника
- Взаимодействие с другими
- Решение проблем
- Эмоциональная сфера

3. Производные шкалы

- Командные роли
- Стиль руководства
- Стиль подчинения
- Стиль оказания влияния/продаж
- Карьерная ориентация

4. Краткое резюме

- Потенциальные сильные стороны
- Предполагаемые потребности в развитии

5. Шкалы 15FQ+

- Профиль 15FQ+
- Факторы второго порядка
- Подход к заполнению опросника
- Производные шкалы
- Взаимодействие с другими
- Решение проблем
- Эмоциональная сфера

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Необходимо отметить, что информация, представленная в данном отчете, основывается на тех ответах, которые респонденты давали на вопросы опросника 15FQ+ и, следовательно, эта информация представляет собой самооценку респондентов. Таким образом, информация, представленная в данном отчете, давая комплексное представление о личности респондента, может, тем не менее, нуждаться в дополнительной проверке посредством других источников. В частности, области представляющие интерес или вызывающие наибольшую обеспокоенность, могут быть исследованы в ходе обратной связи с респондентом по результатам заполнения опросника.

Ни при каких обстоятельствах разработчики или дистрибьюторы данного отчета не несут никакой ответственности за возможные убытки, возникшие в связи с принятием заказчиком решений на основе информации, содержащейся в данном отчете.

Информация, содержащаяся в отчете по оценке, является строго конфиденциальной. Доступ к данной информации могут иметь лишь обученные сотрудники.



РУКОВОДСТВО ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ДАННОГО ОТЧЕТА

ВВЕДЕНИЕ

Опросник 15FQ+ - это оценка личности и индивидуальных различий. Личностный опросник 15FQ+ базируется на одной из наиболее исследованных и признанных моделей личности, определяющих поведенческие предпочтения по 16-факторному личностному опроснику Кеттела и пятифакторному личностному опроснику Р. МакКрэе и П. Коста.

O Открытость

- Интуитивность
- Консервативность

C Самоконтроль

- Методичность
- Дипломатичность
- Следование нормам

E Экстраверсия

- Высокая эмпатия
- Жизнерадостность
- Социальная уверенность
- Ориентация на группу

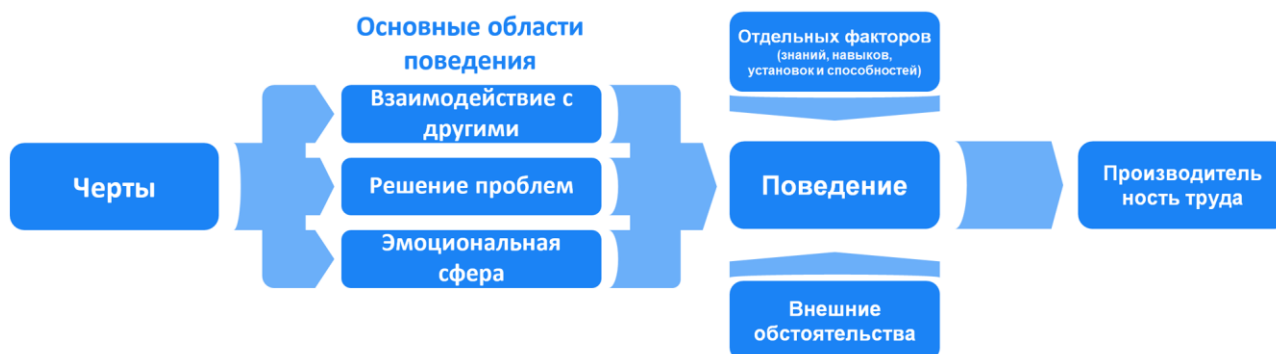
A Согласие

- Интерес к интеллектуальным задачам
- Высокая доминантность
- Доверчивость
- Новаторство

N Тревожность

- Эмоциональная устойчивость
- Критичность
- Неуверенность в себе
- Темпераментность

Личностные черты играют значительную роль в определении поведения на работе. Ниже представлена модель эффективности работы. Эта модель иллюстрирует связь между поведенческими предпочтениями и эффективностью на работе:



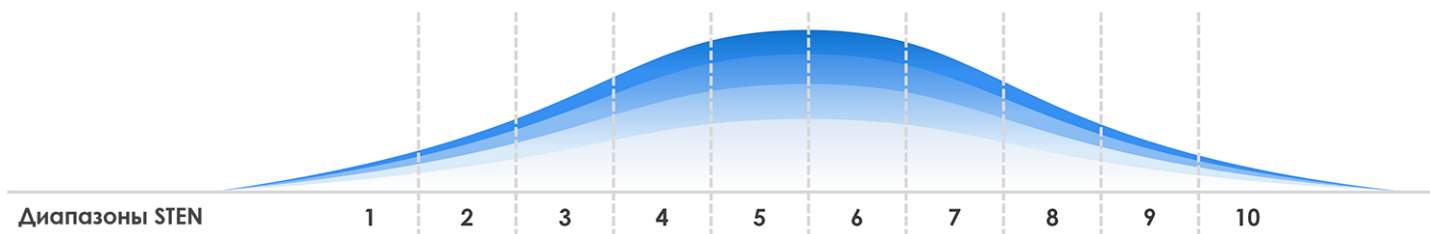
ПОЛНЫЙ ОТЧЕТ

Полный отчет – это наиболее всесторонний из всех экспертных отчетов 15FQ+. Основной материал делится на три главных поведенческих группы: межличностный стиль отношений, стиль мышления и стиль решения проблем. Далее предоставляется более подробная информация по поведенческим стилям, таким как командные роли, стиль руководства, стиль подчинения, стиль влияния/продаж и карьерная ориентация и их вероятному влиянию на производительность труда. Затем дается краткое резюме потенциальных сильных сторон и предполагаемых сфер развития. Отчет также содержит приложение в виде диаграмм профиля, которые освещают первичные и вторичные факторы, производные шкалы и шкалы подхода к заполнению опросника.



ИСПОЛЬЗУЕМАЯ НОРМАТИВНАЯ ГРУППА

Нормативная группа используется для оценки полученных результатов. Они представлены в виде стандартизированного диапазона баллов по системе STEN, где среднее арифметическое равно 5,5, а SD = 2, как показано на графике ниже.



Для составления данного отчета была использована следующая нормативная группа:

Опросник	Используемая нормативная группа	Размер
Личностный опросник 15FQ+	Professional Managerial	1186

ПОНИМАНИЕ ДИАГРАММ И ТАБЛИЦ

Большая часть информации, получаемой из этого отчета, представлена в форме диаграмм или таблиц, поэтому очень важно уметь точно их прочитать и верно использовать содержащуюся в них информацию. Для представления данных в таких диаграммах или таблицах используются следующие элементы:

Понятие	Описание
Сырой балл	То средняя сумма баллов, полученных респондентом по вопросам опросника, относящимся к одной из основных шкал.
Баллы по STEN (Стэн)	Баллы по системе STEN – это стандартизированная шкала, которая используется для сравнения результатов респондента. В этой системе среднее арифметическое число баллов равно 5,5, а стандартная погрешность равна 2. Эти баллы представлены в диаграммах с результатами в виде десятибалльной шкалы.
Стандартная ошибка измерения (SEM)	Стандартная ошибка измерения – статистический показатель степени точности каждого конкретного результата. Она представлена на диаграммах результатов в виде голубой полосы ошибки, которая окружает полученные респондентом баллы STEN.
Процентиль (%)	Значение, которое отображает процент людей, которые показали результаты ниже данного диапазона баллов. Это значение представлено в диаграмме с результатами в виде цифрового значения от 0 до 100.



ЛИЧНОСТНАЯ ОЦЕНКА

ПОДХОД К ЗАПОЛНЕНИЮ ОПРОСНИКА

Несмотря на недостаточную заинтересованность Sam Sample в том, чтобы представить себя в наилучшем виде, результаты опроса показывают, что он все же выбирал средние и ни к чему не обязывающие ответы более 50% отведенного времени. Это может быть признаком его сознательного желания раскрывать лишь небольшую часть истинных черт своей личности или проявлением подлинного альтруизма, показывая, таким образом, человека, неохотно выражающего свои твердые взгляды по многим вопросам. Более того, результаты Sam Sample свидетельствуют о том, что в его ответах наблюдается сильный элемент случайности. Этот признак может быть следствием осознанной неуверенности в процессе оценивания, неудачи при попытке вникнуть в этот процесс или просто недостаток желания показать свое истинное лицо. Следовательно, количество средних ответов вкуче с определенной степенью случайности представляет собой высокий риск искажения профиля.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДРУГИМИ

Анализ результатов, которые показал Sam Sample, даёт основания предположить, что по своей натуре он - закрытый человек, предпочитающий чётко разграничивать работу и свою частную жизнь. Люди с такими чертами обычно не стремятся быть в центре внимания при выполнении своих обязанностей и предпочитают долгосрочные и глубокие отношения с людьми многочисленным поверхностным знакомствам. Sam Sample - немного более серьёзный человек, чем большинство других. Чтобы по-настоящему отдохнуть и развеяться в непривычной обстановке, ему необходимо время. Кроме того, при управлении различными системами и процессами он, вероятно, более аккуратен, чем большинство других людей, и задумывается о последствиях своих действий. Коллегам он кажется здравомыслящим и надёжным членом команды. По результатам опросника можно сделать вывод, что Sam Sample несколько более застенчив, чем большинство других людей. Вероятнее всего, он предпочитает работать в небольших группах или вместе с хорошо знакомыми ему людьми. Он может чувствовать некоторый дискомфорт, если неожиданно окажется в центре внимания группы. Не стоит ожидать, что при первой встрече он будет сам проявлять инициативу. Sam Sample чувствует себя вполне комфортно, работая в одиночку. Ему, скорее всего, доставляет удовольствие деятельность, которая даёт возможность работать автономно и достаточную свободу от вмешательства других. Он не испытывает проблем с принятием самостоятельных решений, хотя временами, чтобы снизить риск отклонения от общего курса, ему необходимо делиться своими идеями с теми, кто способен обеспечить его конструктивной критикой.

Можно сказать, что Sam Sample не относится к числу излишне подозрительных и скептически настроенных людей. При оценке поступков других он предпочитает пользоваться презумпцией невиновности. В то же время, он, вероятно, понимает, что поступки и слова других людей не всегда можно принимать за чистую монету и, соответственно, принимает меры предосторожности при общении с людьми, злоупотреблявшими в прошлом его доверием. Согласно результатам опросника Sam Sample проявляет себя как умеренно доминантный человек. Вероятно, он в той же степени, что и большинство других людей, стремится брать на себя ответственность за решение возникающих проблем. Он комфортно чувствует себя, высказывая своё мнение, но в то же время готов принять помощь от других. Sam Sample предпочитает быть открытым в общении и говорить по существу; вряд ли он будет пытаться манипулировать другими в межличностных взаимоотношениях. Хотя некоторые люди ценят его непосредственность и откровенность в высказываниях, другие могут воспринимать его как излишне резкого и бесцеремонного человека и отдалиться от него. Временами он сначала говорит, а потом думает, и может казаться человеком с недостаточным чувством такта.



РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

Sam Sample с умеренным оптимизмом принимает новые методы работы, но не склонен преуменьшать значение старых и проверенных подходов. Он, безусловно, способен изменить своё поведение в соответствии с требованиями ситуации, однако ему необходимо убедиться в выгоде изменения и быть уверенным в том, что у новых методов есть свои достоинства. Sam Sample - это человек, в котором сочетаются расчётливость и эмоциональность, что делает его способным при принятии решений учитывать как надёжные данные и точные факты, так и человеческий фактор. Хотя ему вряд ли свойственна сильная творческая ориентация, он, вероятно, ценит искусство. По результатам личностного опросника можно сказать, что Sam Sample - умеренно практичный и конкретный человек, который предпочитает и использовать здравый смысл и принцип «здесь и сейчас» при решении рабочих проблем. Он может казаться несколько более сухим человеком, чем большинство других, и медленнее, чем остальные, принимать идеи, лежащие за пределами его непосредственного опыта.

Sam Sample, вероятно, был бы готов подписаться под принципом «принимайте меня таким, какой я есть». Ему в большей степени, чем большинству других, свойственны широта взглядов и свобода мышления. Он готов ставить под сомнение привычные нормы поведения и социальный этикет, а также меньше, чем другие, старается приспосабливаться к группе и ситуации, отстаивая свои взгляды. Sam Sample - чрезвычайно увлекающийся, нацеленный на активность человек, который, вероятно, предпочитает работу на начальной стадии проекта. Он может забросить переставшую быть новой и интересной для него работу, может испытывать трудности с выполнением повторяющихся и рутинных заданий и, возможно, не столь чётко следит за деталями. Его склонность смотреть на вещи в широкой перспективе делает его работу наиболее эффективной в сотрудничестве с кем-либо, кто уделяет большое внимание деталям.

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ СФЕРА

Будучи человеком достаточно гибким, Sam Sample подходит к возникающим ситуациям спокойно и хладнокровно и не испытывает нервозности по поводу каждой проблемы, возникающей на его пути. Тем не менее, время от времени Sam Sample может слишком остро реагировать на проблемы и принимать решения под влиянием эмоций. Результаты говорят о том, что при столкновении с жизненными трудностями Sam Sample демонстрирует большую уверенность, чем большинство людей. Он обладает спокойствием и верой в себя, редко волнуется при возникновении потенциальных проблем, и, вероятно, удовлетворён своими достижениями. Другими Sam Sample может восприниматься как человек, обладающий несколько большей, чем необходимо, уверенностью в себе, однако не самонадеянный. В своих ответах на опросник Sam Sample представил себя как человека довольно спокойного и уравновешенного. Вероятно, он способен с юмором относиться к тяготам жизни. Работа для него - важная, но не единственная часть жизни, и поэтому он стремится сохранить баланс между ней и личными интересами.



ПРОИЗВОДНЫЕ ШКАЛЫ

Данный раздел содержит баллы и краткие описания различных производных шкал. Сюда входят шкалы по командным ролям, стилю руководства, стилю подчинения и карьерной ориентации. Производные шкалы разработаны для того, чтобы добавить еще больше полезной для работодателя информации о характере кандидата и его наиболее вероятном поведении на рабочем месте. Необходимо принимать во внимание эти шкалы, чтобы иметь возможность выдвинуть свои предположения относительно наиболее вероятного поведения респондента на рабочем месте.

КОМАНДНЫЕ РОЛИ

Шкалы командных ролей описывают, каким образом Sam Sample чаще всего взаимодействует с коллегами при работе в команде. Полученные результаты демонстрируют, какие роли он предпочитает использовать. Следует учесть, что конкретный способ исполнения этих ролей меняется в зависимости от особенностей ситуации. Кроме того, эти стили поведения не учитывают то, как Sam Sample решает проблемы и насколько хорошо он это делает.

ГРАФИК «КОМАНДНЫЕ РОЛИ»

Шкала	Балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Координатор	4.9					4.9					
Мотиватор	5.4					5.4					
Аналитик	5.6					5.6					
Реализатор	4.4					4.4					
Вдохновитель команды	3.5					3.5					
Исследователь ресурсов	3.4					3.4					
Контролер	3.1					3.1					
Генератор идей	4.6					4.6					

СОЧЕТАНИЕ КОМАНДНЫХ РОЛЕЙ - АНАЛИТИК/МОТИВАТОР

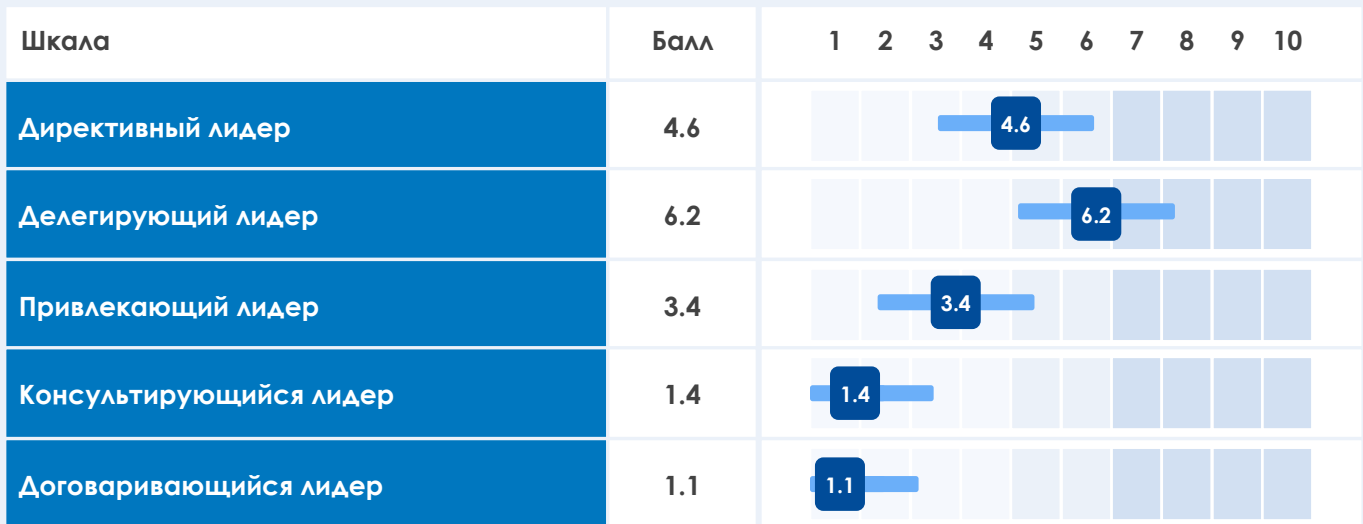
Sam Sample может четко определить проблемы, имеющиеся в организации, и настойчиво продвигать изменения, способные их решить. Он осознает и необходимость тщательного обдумывания проблем, и важность решительных действий — настолько оперативных, насколько это возможно — после выделения главной проблемы. Он может быть язвительным, ведь способность верно оценивать мнения людей сочетается у него с отсутствием угрызений совести по поводу того, что он выставил кого-либо в неблагоприятном свете. Хотя он дружелюбен и общителен, на работе люди могут воспринимать его как серьезного, сдержанного, вдумчивого и расчетливого человека. Он может быть резким, когда решает проблему, и приветливым, когда проблема решена и он расслаблен. Он может быть полезен для организации, которая ищет человека, способного выявить проблемы и претворить в жизнь непопулярные изменения.



СТИЛЬ РУКОВОДСТВА

Шкалы стилей лидерства, основанные на работах американского организационного психолога Басса, демонстрируют, какие стили человек предпочитает применять больше всего. Это может быть интересно при наличии ситуаций, когда необходимо управлять другими. Как и другие личностные характеристики, данные стили описывают только наиболее предпочитаемое поведение при руководстве, но не наиболее эффективное. Эффективность работы будет зависеть от многих факторов, включая, например, организационную культуру, в которой находится индивид.

ГРАФИК «СТИЛЬ РУКОВОДСТВА»



ПРЕДПОЧИТАЕМЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА: ДЕЛЕГИРУЮЩИЙ ЛИДЕР

Как предполагает название, такой лидер характеризуется тем, что поручает работу своим подчиненным. Так как в целом такие лидеры придерживаются не слишком демократичного подхода, при распределении работы они мало консультируются с другими, и работа обычно просто распределяется между подчиненными без активного участия в управлении проектом с их стороны. Как правило, предполагается, что после распределения обязанностей подчиненные работают в условиях минимального контроля. Хотя не все предпочитают подобный стиль лидерства, с такими руководителями удобно работать тем, кто по природе своей независим и любит свободу.

ВТОРОСТЕПЕННЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА: ДИРЕКТИВНЫЙ ЛИДЕР

Директивные лидеры характеризуются жесткими взглядами на то, как и когда должна быть выполнена работа. Они редко предоставляют свободу действий своим подчиненным, считая, что те должны приспосабливаться к изначально определенным методам и графикам работы. Будучи ориентированы на цель и заботясь о результате, директивные лидеры стремятся строго следить за поведением и деятельностью других, поэтому их могут воспринимать как людей холодных и отстраненных. Такое впечатление может быть усилено тем фактом, что они действуют согласно своему мнению и не пытаются выяснить точку зрения других. В наиболее ярко выраженных случаях такие лидеры не принимают во внимание никаких идей, кроме своих собственных, однако это обычно приводит лишь к тому, что их собственные мнения и способности подвергаются сомнению со стороны других.



СТИЛЬ ПОДЧИНЕНИЯ

Шкалы стилей подчинения, основанные на работах американского организационного психолога Басса, демонстрируют, какие стили человек предпочитает применять больше всего. Это может быть интересно при наличии ситуаций, когда необходимо управлять другими. Как и другие личностные характеристики, эти описывают только наиболее предпочитаемые стили, но не наиболее эффективные. Эффективность работы будет зависеть от многих факторов, включая, например, организационную культуру, в которой находится индивид.

ГРАФИК «СТИЛЬ ПОДЧИНЕНИЯ»



ПРЕДПОЧИТАЕМЫЙ СТИЛЬ ПОДЧИНЕНИЯ: НЕЗАВИСИМЫЙ ПОДЧИНЁННЫЙ

Взаимодействующий подчиненный, как правило, эмоционально зрелый человек, которого сложно вывести из равновесия критикой или неудачами. Он уверенно себя чувствует, излагая свои идеи и общаясь с руководителем по поводу проблемы. Таким образом, наиболее подходящий для него руководитель – договаривающийся лидер. Принимая во внимание, что взаимодействующий подчиненный имеет свои собственные взгляды, обмен мнениями между подчиненным и руководителем обычно бывает продуктивным.



СТИЛЬ ВЛИЯНИЯ/ПРОДАЖ

Шкалы стилей влияния демонстрируют, какие стили Sam Sample предпочитает применять больше всего в тех ситуациях, когда необходимо оказать влияние на другого человека и продать продукт, услугу или идею. Как и другие личностные характеристики, данные стили описывают только наиболее предпочитаемые стили, но не наиболее эффективные. Эффективность деятельности будет зависеть от многих факторов — покупателя, вида продукции, конкретной ситуации и организационной культуры, в которой действует индивид. Кроме того, человек может применять разные стили в зависимости от требований конкретной ситуации.

ГРАФИК «СТИЛЬ ВЛИЯНИЯ/ПРОДАЖ»



ПРЕДПОЧИТАЕМЫЙ СТИЛЬ ВЛИЯНИЯ: ОРИЕНТИРОВАННЫЙ НА ПРИБЫЛЬ

Этот стиль эффективен тогда, когда клиент настроен на быстрое решение и сразу видит все коммерческие выгоды поступившего предложения. Особенно успешно применение этого стиля с теми клиентами, которые хотят сохранить бизнес, готовы действовать оперативно и, если нужно, заключить сделку немедленно (то есть с теми, кто ценит решительность и способность быстро соображать). Люди такого типа обладают очень острым ощущением конкуренции, высокой решительностью и способностью идти на риск в освоении нового для себя бизнеса и получению желаемого результата. Свою особую решительность они проявляют в ситуациях соревновательного характера, когда у них есть возможность выиграть у своих конкурентов по бизнесу. В случае продаж они непрестанно ищут свой шанс и оперативно принимают решения, которые могут привести либо к дальнейшему развитию продаж либо к полному их прекращению. Они согласны даже пренебречь правилами ради заключения договора.

ВТОРОСТЕПЕННЫЙ СТИЛЬ ВЛИЯНИЯ/ПРОДАЖ: ЭНТУЗИАСТ

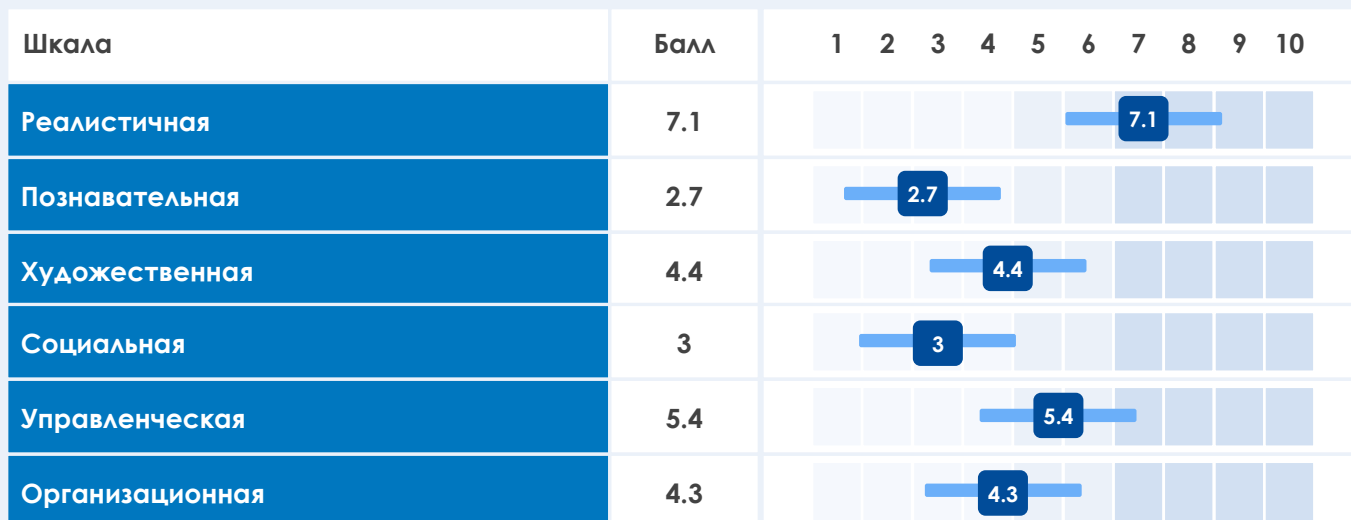
Такие люди наиболее эффективны в работе с клиентом, не являющимся специалистом в данной отрасли, либо не очень склонным углубляться в технические подробности. Под их влияние попадают те, то не хочет показаться излишне настроенным на критику и при этом уважительно относятся к энергии и решимости собеседников. Для людей такого типа характерны энергетика, энтузиазм, стремление к успеху и решительность действий. Высокий уровень их мотивации дополняется позитивным и оптимистичным настроем. Они заражают других проявляемым энтузиазмом в отношении собственной затеи и увлекают людей за собой даже тогда, когда они сами не вполне подготовлены или не обладают глубокими техническими и специальными знаниями.



КАРЬЕРНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

Шкалы карьерной ориентации основаны на работах Джона Холланда. Типология Холланда включает в себя шесть карьерных ориентаций, описывающих людей, которые предпочитают не только ту или иную работу, но и ту или иную рабочую среду. Эти шкалы не учитывают другие важные для карьеры факторы — такие, как интересы, способности, квалификация и опыт работы.

ГРАФИК «КАРЬЕРНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ»



Реалистичная ориентация

Работа с механическими устройствами с учётом принципов механики и физики. Высокие показатели по этой шкале предполагают технический склад ума, любовь к ремонту механических устройств и работе с автомобилями. Кроме того, высокие показатели могут говорить о том, что Sam Sample предпочитает работу на открытом воздухе.

Познавательная ориентация

Деятельность, включающая в себя взаимодействие с идеями и научными принципами. Sam Sample, скорее всего, будет получать удовольствие от применения логических и научных законов для решения экспериментальных проблем. Предпочтительна работа в лабораториях.

Художественная ориентация

Деятельность, направленная на выражение художественных и творческих идей. Людям с высокими показателями по этой шкале интересно искусство в его широком понимании: музыка, танцы, дизайн, проектирование, писательская деятельность.

Социальная ориентация

Деятельность, направленная на помощь другим. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют об интересе к благотворительной деятельности, заботе о детях и пенсионерах, а также к консультированию, обучению и помощи другим людям в раскрытии их потенциала.

Управленческая ориентация

Деятельность, направленная на достижение целей с помощью других людей. Высокие значения по этой шкале свидетельствуют об интересе к управлению другими людьми, лидерстве, стремлении взять на себя ответственность за ситуацию. Такие люди часто встречаются в деловых кругах, так как там они способны проявить свои лидерские качества, управленческие навыки и получить публичное признание.

Организаторская ориентация

Работа, подразумевающая организационную и администраторскую деятельности, а также следование установленным методам. Люди с высокими значениями по этой шкале получают удовольствие от разработки и поддержке различных систем, работы с компьютерами, бухгалтерской и бумажной работы.



КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ

Следующий раздел содержит краткое резюме потенциальных сильных сторон и предполагаемых потребностей в развитии. Интервьюер может использовать их во время собеседования или консультаций.

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Стремится избегать принятия поспешных решений.
- Обладает уверенностью в себе и верой в свои силы.
- Может быть самодостаточным и не испытывать потребности в поддержке команды.
- Не чувствует себя скованным рамками протокола и общепринятыми ценностями.
- Может эффективно работать сразу над несколькими задачами. Хорошо справляется с задачами, требующими стратегического мышления.
- Может эффективно работать в одиночку и не испытывает потребности постоянно быть в окружении людей.
- Сосредотачивает свои усилия на общих аспектах ситуации, излишне не углубляясь в детали.
- Является практичным, реалистичным человеком, предпочитающим иметь твёрдую почву под ногами.

ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ ПОТРЕБНОСТИ В РАЗВИТИИ

- Может слишком долго размышлять над проблемами, избегая принятия решений.
- Его уверенность в себе некоторыми может восприниматься как самодовольство.
- Возможно, склонен работать индивидуально и не стремиться к общению с другими людьми, даже когда это необходимо.
- Возможно, его не очень заботят нормы поведения и общепринятые ценности.
- Может испытывать трудности при выполнении жёстко регламентированных рабочих процедур и быть невнимательным к детальным требованиям задания.
- Может чувствовать себя некомфортно в ситуациях, когда необходимо постоянно встречаться с новыми людьми.
- Может не проявлять настойчивости при выполнении скучных, утомительных заданий.
- Может в недостаточной мере интересоваться теоретической стороной вопроса и не очень внимательно относиться к общим аспектам задания.



ШКАЛЫ 15FQ+

ПРОФИЛЬ 15FQ+

Шкала	Балл	Низкий результат	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Высокий результат	%
fA	8	Низкая эмпатия Бесстрастный, равнодушный, сдержанный, безличный во взаимоотношениях.	2	Высокая эмпатия Сочувствующий, дружелюбный, добросердечный.	2
β	5	Низкий интерес к интеллектуальным задачам	1	Высокий интерес к интеллектуальным задачам	1
fC	14	Низкая эмоциональная устойчивость Подверженный влиянию стресса, действующий по настроению.	5	Высокая эмоциональная устойчивость Эмоционально стабильный, спокойный.	43
fE	12	Низкая доминантность Уступчивый, пассивный, неконфликтный, мягкий.	5	Высокая доминантность Властный, настойчивый, соперничающий, агрессивный, жесткий.	33
fF	12	Хладнокровность Серьезный, сдержанный, молчаливый, осторожный.	4	Жизнерадостность Энтузиаст, веселый, жизнерадостный, беспечный, беззаботный.	26
fG	6	Спонтанность Неорганизованный, пренебрегающий планами и обещаниями, быстро переключается между задачами.	3	Методичность Добросовестный, организованный, соблюдает планы и сроки, внимательный к деталям.	8
fH	9	Низкая социальная уверенность Застенчивый, нерешительный в социальном окружении.	4	Высокая социальная уверенность Социально предприимчивый, общительный.	26
fI	17	Реалистичность Практичный, реалистичный, несентиментальный, рациональный.	6	Интуитивность Опирающийся на ценности, эстетически развитый, сентиментальный.	53
fL	10	Доверчивость Доверяющий, принимающий других.	6	Критичность Подозрительный, скептический, сомневающийся в других.	64
fM	7	Конкретное мышление Конкретный, сосредоточенный на разрешении текущей проблемы, приземленный, прагматичный.	4	Абстрактное мышление Абстрактный, с развитым воображением, инновативный, непрacticalный, нацеленный на будущее.	19
fN	7	Прямота Прямой, искренний, простодушный, откровенный.	2	Дипломатичность Сдержанный, дипломатичный, осторожный в словах и подходах к другим.	5
fO	8	Уверенность в себе Уверенный, надежный, самоуверенный, спокойный, безмятежный.	4	Неуверенность в себе Неуверенный в себе, беспокоящийся, восприимчивый, тревожный.	15
fQ1	11	Консервативность Консервативный, уважающий традиции, конформный.	6	Новаторство Радикально настроенный, экспериментирующий, открытый к изменениям.	56
fQ2	11	Ориентация на группу Коммуникабельный, несамостоятельный, зависимый от группы.	7	Самодостаточность Самостоятельный, индивидуалистичный.	68
fQ3	12	Непосредственность Импульсивный, независимый, неконтролируемый, необязательный.	4	Следование нормам Контролирующий себя, умеющий подчинять себя правилам, обязательный.	20
fQ4	13	Бесстрастность Спокойный, расслабленный, невозмутимый, терпеливый.	6	Темпераментность Напряженный, нетерпеливый, взрывной.	57



ФАКТОРЫ ВТОРОГО ПОРЯДКА

Шкала	Балл	Низкий результат	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Высокий результат
E	3	Интроверсия Тенденция чувствовать себя некомфортно в социальных ситуациях.		Экстраверсия Лучше всего чувствуют себя в окружении других людей.
N	5	Низкая тревожность Невозмутимы, спокойны и с уверенностью смотрят в будущее.		Высокая тревожность Постоянно сталкиваются с проблемой преодоления трудностей, озабочены тем, что ждёт их в будущем.
O	5	Прагматизм Реалистичны, прагматичны и консервативны в своих взглядах.		Открытость Получают удовольствие от ситуаций, когда нужно инновативно подойти к решению проблем.
A	7	Независимость Уверены в себе, не признают компромиссов, легко могут поставить под сомнение текущее положение вещей и настойчиво добиваются своего.		Согласие Людам с высокими значениям по этому фактору свойственна ориентация на других и эмпатия.
C	2	Импульсивность Не чувствуют себя скованными принятыми в обществе правилами и ожиданиями других.		Самоконтроль Они устанавливают высокие стандарты и всеми силами стараются соответствовать им.



ПОДХОД К ЗАПОЛНЕНИЮ ОПРОСНИКА

Шкала искажения баллов

Шкала	Балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Социальная желательность	10							7			
Скрываемые недостатки	5				4						
Приписываемые недостатки	3			3							

Баллы по шкале рисков

Шкала	Балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Средние ответы	61									10	
Редкие ответы	19									10	

ПРОИЗВОДНЫЕ ШКАЛЫ

Шкала	Балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Эмоциональный интеллект	12			3							
Систематичность в работе	9			3							



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДРУГИМИ

Шкала	Низкий результат	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Высокий результат
E	Интроверсия Тенденция чувствовать себя некомфортно в социальных ситуациях.		Экстраверсия Лучше всего чувствуют себя в окружении других людей.
fA	Низкая эмпатия Бесстрастный, равнодушный, сдержанный, безличный во взаимоотношениях.		Высокая эмпатия Сочувствующий, дружелюбный, сочувствующий, добросердечный.
fF	Хладнокровность Серьезный, сдержанный, молчаливый, осторожный.		Жизнерадостность Энтузиаст, веселый, жизнерадостный, беспечный, беззаботный.
fH	Низкая социальная уверенность Скромный, застенчивый, социально тревожный, нерешительный в социальном окружении.		Высокая социальная уверенность Социально предприимчивый, общительный, социально уверенный.
-fQ₂	Самодостаточность Самостоятельный, индивидуалистичный.		Ориентация на группу Коммуникабельный, несамостоятельный, зависимый от группы.

Шкала	Низкий результат	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Высокий результат
A	Независимость Уверены в себе, не признают компромиссов, легко могут поставить под сомнение текущее положение вещей и настойчиво добиваются своего.		Согласие Людям с высокими значениям по этому фактору свойственна ориентация на других и эмпатия.
-β	Высокий интерес к интеллектуальным задачам Уверенность в собственных интеллектуальных способностях.		Низкий интерес к интеллектуальным задачам Недостаточная уверенность в собственных интеллектуальных способностях.
-fE	Высокая доминантность Властный, настойчивый, соперничающий, агрессивный, жесткий.		Низкая доминантность Уступчивый, пассивный, неконфликтный, мягкий.
-fL	Критичность Подозрительный, скептический, сомневающийся в других.		Доверчивость Доверяющий, принимающий других.
fQ₁	Новаторство Радикально настроенный, экспериментирующий, открытый к изменениям.		Консервативность Консервативный, уважающий традиции, конформный.



РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ

Шкала	Низкий результат	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Высокий результат
O	Прагматизм Реалистичны, прагматичны и консервативны в своих взглядах.		Открытость Получают удовольствие от ситуаций, когда нужно инновативно подойти к решению проблем.
fl	Реалистичность Практичный, реалистичный, несентиментальный, рациональный.		Интуитивность Опирающийся на ценности, эстетически развитый, сентиментальный.
fM	Конкретное мышление Конкретный, сосредоточенный на разрешении текущей проблемы, приземленный, прагматичный.		Абстрактное мышление Абстрактный, с развитым воображением, инновативный, непрактичный, нацеленный на будущее.
fQ1	Консервативность Консервативный, уважающий традиции, конформный.		Новаторство Радикально настроенный, экспериментирующий, открытый к изменениям.

Шкала	Низкий результат	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Высокий результат
C	Импульсивность Не чувствуют себя скованными принятыми в обществе правилами и ожиданиями других.		Самоконтроль Они устанавливают высокие стандарты и всеми силами стараются соответствовать им.
fG	Спонтанность Неорганизованный, пренебрегающий планами и обещаниями, быстро переключается между задачами.		Методичность Добросовестный, организованный, соблюдает планы и сроки, внимательный к деталям.
fN	Прямота Прямой, искренний, простодушный, откровенный.		Дипломатичность Сдержанный, дипломатичный, осторожный в словах и подходах к другим.
fQ3	Непосредственность Импульсивный, независимый, неконтролируемый, необязательный.		Следование нормам Контролирующий себя, умеющий подчинять себя правилам, обязательный.



ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ СФЕРА

Шкала	Низкий результат	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Высокий результат
N	Низкая тревожность Невозмутимы, спокойны и с уверенностью смотрят в будущее.		Высокая тревожность Постоянно сталкиваются с проблемой преодоления трудностей, озабочены тем, что ждёт их в будущем.
-fC	Высокая эмоциональная устойчивость Эмоционально стабильный, спокойный, устойчивый к стрессу.		Низкая эмоциональная устойчивость Эмоционально неустойчивый, подверженный влиянию стресса, действующий по настроению.
fO	Уверенность в себе Уверенный, надежный, самоуверенный, спокойный, безмятежный.		Неуверенность в себе Неуверенный в себе, беспокоящийся, восприимчивый, тревожный.
fQ4	Бесстрастность Спокойный, расслабленный, невозмутимый, терпеливый.		Темпераментность Напряженный, нетерпеливый, взрывной.
fL	Доверчивость Доверяющий, принимающий других.		Критичность Подозрительный, скептический, сомневающийся в других.