

ОЦЕНКА ПО ЦЕННОСТЯМ

Соответствие кандидата ценностям компании

Участник: **Петрова Анна** Позиция: **Менеджер по работе с клиентами** Дата: **18 августа 2026 г.**

Инструмент: **Кейс-тест «Ценности», 55 ситуаций** Время прохождения: **54 минуты**

4 из 7

Ценностей в норме

55

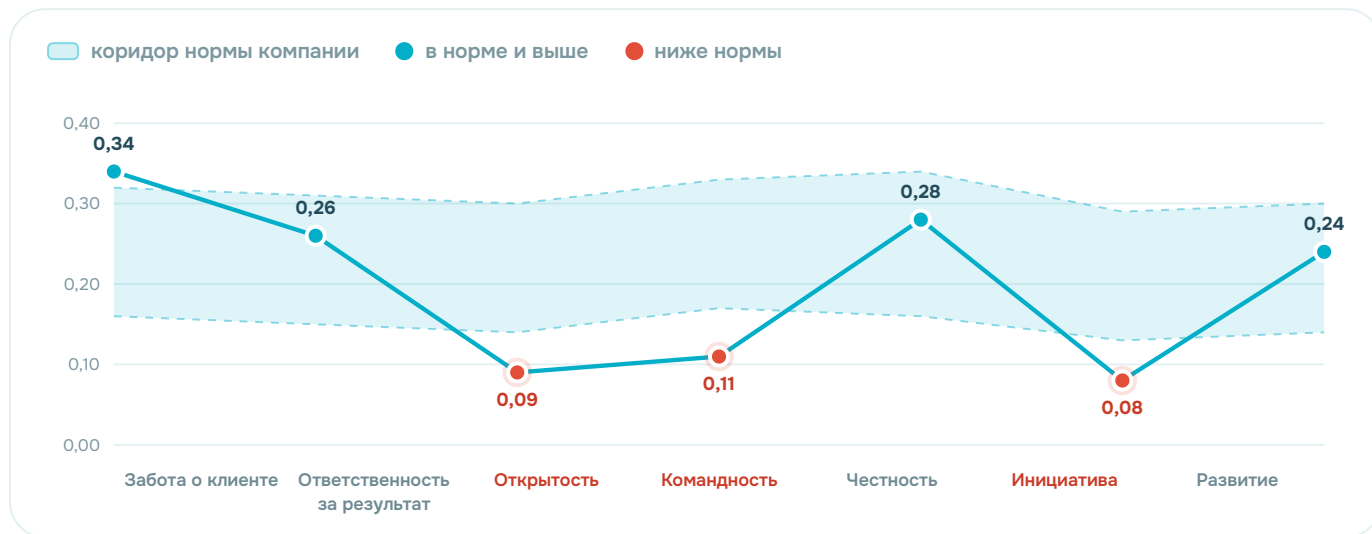
Ситуаций в тесте

148

Сотрудников в норме

Профиль по ценностям

Балл по каждой ценности рассчитан по выборам, сделанным в рабочих ситуациях. Коридор нормы — центральные 50% результатов действующих сотрудников компании: это и есть та планка, с которой сравнивается кандидат.



Результаты по ценностям компании

ценность	статус	балл и коридор	профиль
Забота о клиенте	выше нормы	0,34 норма 0,16–0,32	
Интересы клиента человек ставит выше внутреннего удобства и готов брать на себя ответственность за чужую ошибку перед внешним миром.			

Ответственность за результат

в норме

0,26 норма 0,15–0,31

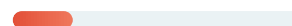


Доводит начатое до конца, контролирует качество своей работы, не перекладывает завершение на других.

Открытость

ниже нормы

0,09 норма 0,14–0,30



Предпочитает разбираться самостоятельно и реже выносит трудности на общее обсуждение. В среде, где решения принимаются в диалоге, это может замедлять работу команды.

Командность

ниже нормы

0,11 норма 0,17–0,33



Свой участок работы для человека приоритетнее общего результата подразделения. Помощь коллегам оказывает, но не инициирует её.

Честность

в норме

0,28 норма 0,16–0,34

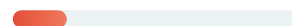


Говорит о проблемах прямо, в том числе когда новость неудобна. Не смягчает факты в отчётах руководителю.

Инициатива

ниже нормы

0,08 норма 0,13–0,29



Предпочитает работать в заданных рамках и ждёт постановки задачи. Предложения по улучшению процессов выдвигает редко.

Развитие

в норме

0,24 норма 0,14–0,30



Осваивает новое по мере необходимости, спокойно относится к смене инструментов и правил.

Поведенческие индикаторы

Наиболее выражены

- ✓ Извиняется перед клиентом от лица компании, не дожидаясь разбирательства
- ✓ Доводит начатые задачи до завершения без напоминаний
- ✓ Сообщает о рисках срыва срока заранее, а не по факту
- ✓ Проверяет факты и сведения, прежде чем передать их дальше

Проявляются реже всего

- ✓ Выносит сложную ситуацию на обсуждение с коллегами
- ✓ Предлагает помощь коллеге, не дожидаясь просьбы
- ✓ Выдвигает предложения по улучшению процессов
- ✓ Берётся за задачу за пределами своей зоны ответственности

Что показывает результат

Кандидат совпадает с компанией там, где речь идёт о клиенте, доведении работы до конца и прямом разговоре о проблемах. Расхождение — в способе работы с людьми: человек предпочитает решать задачи самостоятельно, реже выносит трудности на общее обсуждение и не выходит за границы своей зоны ответственности. Для позиции, где результат зависит от совместной работы с соседними отделами, это зона риска, которую стоит проверить на интервью.

О чём спросить на интервью

1 Как принимаете решения в неопределённости

Попросите вспомнить рабочую ситуацию, где не было инструкции. Важно услышать, с кем человек советовался и на каком этапе.

2 Опыт помощи коллегам

Спросите про последний случай, когда человек помог соседнему отделу по своей инициативе. Отсутствие примеров подтвердит результат по командности.

3 Предложения по улучшению

Уточните, что человек менял в своей работе за последний год и чем это закончилось. Это проверит показатель по инициативе.

КАК ЧИТАТЬ ЭТОТ ОТЧЁТ

Результат кейс-теста — дополнительный критерий рядом с интервью и оценкой профессиональных навыков, а не основание для отказа. Правильных и неправильных ответов в методике нет: каждый вариант поведения подкреплён своей ценностью, поэтому отчёт показывает не «хорошего или плохого кандидата», а степень совпадения с тем, как принято работать в вашей компании.

Это пример отчёта. Модель ценностей, формулировки индикаторов и коридоры норм в реальном проекте строятся под конкретную компанию — по итогам интервью с руководителями и прохождения теста действующими сотрудниками. Показанные здесь данные обезличены.