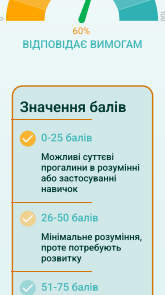




**Остапенко Миколай**  
**Петрович**  
Менеджер з продажу  
Кандидат  
+38 097 097 09 70  
ostapenkomp@gmail.com



ВІДПОВІДАЄ ВИМОГАМ

Рівень компетенцій

20

КОМУНІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ

55

КЛІЄНТСЬКА БАЗА

10

КОМПЕТЕНЦІЯ

85

МІЖНАРОДНІ ПРОДАЖИ

47

ПРОФЕСІЙНИЙ ДОСВІД

5

ТРАНСПОРТНІ МОЖЛИВОСТІ

Значення балів

0-25 балів

Можливі суттєві прогалини в розумінні або застосуванні навичок

26-50 балів

Мінімальне розуміння, проте потребує розвитку

51-75 балів

Практичний базовий професійний досвід

76-100 балів

Глибокі знання, вивчене застосування, лідерські якості експертні якості

Професійно-психологічний портрет

СИЛЬНІ СТОРОНИ

Не виявили чітких сильних сторін, які б відповідали вимогам посади Менеджера з продажу біметалевих листів.

ЗОНА ДЛЯ ЗРОСТАННЯ

Розвиток професійної бази, набуття досвіду в міжнародних продажах, опанування знань про мітні процедури, наявність автомобіля. Потрібно розвинути навички ефективної комунікації та ведення переговорів.

Аналіз дієслів

89%

ІНІЦІАТОР

Загальна аналітика кандидата

20

КОМУНІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ

Кандидат продемонстрував низьку здатність до комунікації в межах оцінюваних навичок. На всі запитання щодо ведення переговорів, здатності до активного слухання і вміння вирішувати конфлікти була відповідь "ні", що свідчить про відсутність досвіду чи впевненості в відповідній галузі. Ці показники вимагають серйозної уваги перед виконанням обов'язків на посаді менеджера з продажу, яка потребує високих комунікаційних навичок.

55

КЛІЄНТСЬКА БАЗА

Кандидат не зміг надати жодної конкретної інформації щодо клієнтської бази, вичислюючи кількість наявних клієнтів, сегментацію або рівень довіри. Це свідчить про низьку компетентність у сфері управління клієнтською базою та продажами біметалевих листів за кордон.

10

ПИТАННЯ ПОВ'ЯЗАНІ З КОМПЕТЕНЦІЄЮ

Кандидат не зміг відповісти на поставлене питання стосовно розробки стратегії продажів для нового продукту в B2B сегменті. Це свідчить про відсутність розуміння ключових аспектів даної теми, таких як аналіз конкурентів, визначення цільової аудиторії, каналів збуту, методи приваблення клієнтів, а також оцінка ризиків і можливостей.

85

МІЖНАРОДНІ ПРОДАЖИ

Кандидат має великий досвід роботи з міжнародними клієнтами в сфері продажів, знайомий з мітними процедурами та володіє необхідними мовами на достатньому рівні. Це значно розширює його можливості щодо ефективної роботи на посаді менеджера з міжнародних продажів.

47

ПРОФЕСІЙНИЙ ДОСВІД

Відповіді на питання стосовно досвіду роботи, знання ринку та успішних кейсів говорять про середній рівень компетентності у даній галузі. Кандидат не має досвіду роботи у продажах бімталевих листів на міжнародних ринках. У опитуванні були чітко зазначені запитання, однак відповіді достатньо не підтвердили наявності такого досвіду. Це говорить про середній рівень компетенцій у даній галузі.

5

ТРАНСПОРТНІ МОЖЛИВОСТІ

Кандидат не має власного автомобіля, що є недоліком для посади менеджера з продажу, де важливі транспортні можливості. Також відсутня інформація щодо володіння ключовими аспектами його здатності ефективно виконувати обов'язки, пов'язані з частими подорожами. Теоретичний стан транспортного засобу кандидата не дозволяє використовувати його для тривалих поїздок за кордон. Враховуючи дану інформацію, кандидат має низькі компетенції щодо транспортних можливостей.

15

ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ДОСВІДОМ

Кандидат відсутній досвід роботи на посаді менеджера з продажу, що є ключовою вимогою для цієї посади. Відповіді на питання були закріплені негативно, що підкреслює брак необхідних навичок і знань у цій галузі. Це вказує на те, що кандидату потужно буде значно підвищити свої компетенції перед виконанням обов'язків на цій посаді.

20

ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ТЕОРИЄЮ

Кандидат не надав відповіді на базове питання з теорії продажів, що свідчить про низький рівень знань і розуміння теоретичних аспектів роботи менеджера з продажу. Відсутність відповіді на питання щодо ефективності виконання обов'язків менеджера з продажу, де теоретична підготовка є критичною.

РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНКИ

Кандидат виявив суттєві недоліки у кількох ключових аспектах, важливих для посади менеджера з продажу. Відсутність досвіду та базових знань у теорії продажів обмежують його професійні компетенції. Обмежені транспортні можливості та небажання до відрадіжень ще більше знижують його відповідність вимогам, особливо в міжнародному контексті. Підсумковий бал 17 із 100 свідчить про критичну необхідність підвищення компетенцій та професійної підготовки для ефективного виконання обов'язків на цій посаді.

Професійно-психологічний портрет

СИЛЬНІ СТОРОНИ

На цій момент, аналіз відповідів Кандидата не виявив чітких сильних сторін, які б відповідали вимогам посади Менеджера з продажу біметалевих листів. Відсутність інформації про комунікаційні навички, напрацьовану клієнтську базу або досвід в міжнародних продажах обмежує можливість виділити конкретні переваги, важливі для цієї ролі.

МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ЗРОСТАННЯ

РОЗВИТОК КЛІЄНТСЬКОЇ БАЗИ

Кандидат слід зосередитися на створенні та нарощуванні клієнтської бази, навчаннях або досвіді у цій сфері може суттєво підвищити стратегію продажів нових клієнтів та залучення відвідувачів з існуючих.

ПОКРАЩЕННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ НАВИЧОК

Потрібно розвинути навички ефективної комунікації та ведення переговорів, особливо на міжнародній арені. Це може включати тренінги з публічного виступу чи участь у семінарах.

АКТИВНЕ СЛУХАННЯ

Важливо розвинути вміння слухати, щоб краще розуміти потреби клієнтів і реагувати на них. Це допоможе у встановленні довірчих відносин з партнерами.

ВСТАНОВЛЕННЯ ДОВІРИ

Кандидат має культивувати довгострокові відносини з клієнтами та довіри партнерства. Це може включати часті особисті зустрічі та розуміння культурних особливостей кожного клієнта.

ЗНАЙАННЯ МІТНИХ ПРОЦЕДУР

Знаювання митних процедур сприятиме ефективності в міжнародних продажах. Навчання або досвід у цій сфері може суттєво підвищити впевненість кандидата у роботі з іноземними ринками.

ВИСНОВОК

На основі аналізу, кандидат не повною мірою відповідає вимогам для посади менеджера з продажу біметалевих листів. Відсутність досвіду, клієнтської бази, знань у митних процедурах і власного автомобіля створюють значні перешкоди для досягнення успіху в цій галузі. Проте, зазначені слабкі сторони можуть служити мотиваційними факторами для подальшого розвитку. Ці аспекти можуть бути подолані через цілеспрямоване навчання та набуття практичного досвіду.

Короткі і лаконічні відповіді на вразок "нет" відображають поточний рівень знань і підготовки кандидата, але також вказують на значний простір для зростання. Це може бути ефективним відправним пунктом для розвитку необхідних навичок і знань, що дозволить досягти успіху у майбутніх подібних позиціях.

Аналіз активних/пасивних дієслів

АКТИВНІ ДІЄСЛОВА

Говорю, роблю, розвиваюся, спілкуюсь, коментую, шукаю, працюю, підписую, плаваю...

ПАСИВНІ ДІЄСЛОВА

Не пам'ятаю, не знаю...

Виконавчість

Ініціатор

89%

Мова людини

ЕМОЦІЇ/ПОЧУТТЯ (AFFECT)

Мова людини з емоційним забарвленням часто насичена експресивними словами, які передають емоції. У даній мові можна побачити широкий спектр почуттів: від радості до розчарування чи гніву. Також використовуються вигук, метафори, епітети, а також слова, що передають емоційний стан, наприклад, "часливий", "злий", "вразливий". Така мова може свідчити про високу емоційну напруженість, а також вказувати на розуміння чи переживання. Така мова, як правило, створює сильне враження та залишає емоційний слід у слухача.

Аналіз діалогу

Кандидат надає виключно негативні або заперечливі відповіді, що може свідчити про небажання розкривати особисту інформацію або взаємодіяти відкрито. Це також може бути свідченням певної нерозв'язності або ворожого ставлення. Така відповідь свідчить про обережність та, можливо, страх перед несподіваними наслідками поділу інформації. В той же час, така відповідь є непродуктивною і може наводити на думки про пасивно-агресивний стиль спілкування.

Враховуючи описані характеристики, дана людина може бути не готова до роботи з клієнтами, які потребують високої комунікації та вміння вирішувати конфлікти. Можливо, їй комфортніше в ситуаціях, де не потрібно виявляти ініціативу або займати активну позицію.

Астрологія

Тілець

Знак Зодіаку

Сатурн

Планетарний управитель

Дата народження

20.05.1992

Тілець – другий знак зодіакального кола. Період цього знака Зодіаку триває з 21 квітня до 21 травня. Один із найбільш врівноважених знаків Зодіаку. Прикметними рисами характеру Тілець є терпеливість, практичність, пунктуальність, життєва мудрість, нехвилюваність, любов до здоров'я і екології.

Де править Сатурн, там дисципліна, заборони і відповідальність. Засвоєння життєвих уривків є ключовим для цієї планети.

Людина, народжена 20 травня – новатор. І завжди знаходиться в пошуку нових ідей і рішень. Рішучість і стабільність є однією з найбільш виразливих рис.

Нумерологія

Число життєвого шляху

9

Річна дія

Вербана

Дерево дня

Вербана

Квітка дня

Квітка

Люди, народжені під числом 9 у нумерології, дуже енергійні та швидкі. Вони не бояться конфліктів та боротьби. Номер 9 можна зустріти серед військових, поліцейських, спортсменів та борців за ідею. 9 ніколи не боїться і безстрашно береться за будь-яку роботу.

Річна дія Вербана повністю відтворює материнський принцип – ввічливість, милість, спокій. Також вона відповідає за зростання рослин, тварин, людей і всього що розвивається.

Вербана дуже приваблива і своєрідна. Вона володіє артистичними здібностями, інтуїцією і багатого бачення. Вона володіє неординарним поглядом.

Квітка, якою травня, символізує смиренність. Люди, народжені під знаком конвалії, мають ніжну натуру і знаходять красу в простоті життя. Вони мають турботливу вдачу і часто стають благополуччя інших вище за власне.

Якості особистості

Позитивні риси

Людина рішуча, чуйна, відповідальна, цілеспрямована, стабільність, яка свідчить про здатність до творчості та духовного зростання, любов до допомоги.

Лідерські здібності

Лідерські здібності – здатність мотивувати і вести за собою.  
Практичність – добре розуміє, як ефективно досягати результатів.  
Наполегливість – не відступає перед труднощами, досягає мети.  
Висока енергійність – здатний працювати в умовах тиску або дефіциту часу.  
Відповідальність – сумлінно ставиться до виконання завдань, які йому доручили.  
Дисциплінованість – чітко дотримується правил та розпорядку.  
Амбіційність – завжди прагне досягти великих висот.

Можливі виклики

Сильні риси, такі як енергійність, надійність і цілеспрямованість, можуть стати перешкодою, якщо вони не будуть використані правильно. Наприклад, надмірна впевненість може призвести до переоцінки своїх сил, а висока енергійність – до вигорання. Крім того, дисциплінованість може бути сприйнята як жорстокість, якщо не буде встановлено чітких правил взаємодії. Важливо знайти баланс між своєю силою та вмінням слухати інших.

Імпульсивність – інколи може приймати рішення без достатнього обдумування.  
Неперемінність до повільності – важко працює з повільними людьми або проектами.  
Сильність до конфліктів – здатний відстоювати свою думку, що інколи призводить до суперечок.  
Підприємство до владі – бажання контролювати ситуацію та приймати рішення.

Висновок

Астрологія та нумерологія вказують, що Тілець має всі якості для фізичної роботи, яка потребує енергії та витривалості. Число 9 надає стабільність та уважність, що є важливими для роботи з інструментами і механізмами.

Професія менеджера з продажу підходить на 75%.

Сильні сторони: дисциплінованість, відповідальність, енергійність. М'якші труднощі: імпульсивність, бажання швидких результатів.

Альтернативні професії:  
Інженер – аналітична робота, пов'язана з практичними завданнями.  
Інженер – зосередження на організації роботи, керування командою.  
Механік – робота з технікою, опрацювання нових рішень.

Сфера професії може бути вдалою для людини, але необхідно враховувати можливі імпульсивні рішення та прагнута вдосконалювати навички.

Фрустраційний профіль

ЗВІНУВАЧУВАЛЬНИЙ ТИП

Характеризується схильністю перекадати відповідальність за власні труднощі або помилки на інших людей чи зовнішні обставини. Такі особи часто шукають винних у своєму оточенні, уникаючи власних помилок. Вони можуть використовувати різні методи, щоб перекласти відповідальність на інших, наприклад, звинувачуючи їх у невдахах. Це може призвести до конфліктів та погіршення взаємодії в команді. Люди з таким типом часто формують як захисний механізм, який дозволяє уникнути відповідальності за свої дії. Проте постійне звинувачування інших може призводити до відчуження у колективі, бою довіри та зниження ефективності командної роботи. Люди з звинувачувальним типом важливо навчитися брати відповідальність за свої вчинки та шукати способи конструктивного вирішення проблем.

Рекомендації

Ось рекомендована версія рекомендацій для HR, що базується на аналізі кандидата. Ці рекомендації сформовані на основі аналізу компетенцій кандидата та підсилюють його цінності для компанії.

1. ДОКЛАДНЕ ОБГОВОРЕННЯ ТЕХНІЧНИХ НАВИЧОК

Організуйте додаткову зустріч для висвітлення та верифікації технічних знань кандидата з оглядом на механізм передачі та технічні процеси.

Використовуйте практичні завдання або симуляції для оцінювання реальних компетенцій.

2. ТРЕНІНГ ТА НАСТАВНИЦТВО

Розгляньте можливість надання спеціальних тренінгів для підвищення технічних навичок.

Запропонуйте наставництво з боку досвідчених співробітників для швидкої адаптації до умов роботи.

3. РОЗВИТОК КОМАНДНИХ ТА КОМУНІКАЦІЙНИХ НАВИЧОК

Заохочуйте участь в командних проектах і виступах для розвитку soft skills.

Надавайте кандидату брати активну участь у зустрічах, що стимулюють комунікацію в команді.

4. ФОКУС НА ІНІЦІАТИВНОСТІ ТА ГНУЧКОСТІ

Рекомендуйте участь у проєктах, що вимагають креативного підходу у самостійних рішеннях.

Проведіть тренінги з розвитку гнучкого мислення та адаптивності до змін.

5. ОЦІНКА СТРЕСОСТІЙКОСТІ

Використовуйте симульовані стресові ситуації для оцінки реакцій кандидата на тиск.

Навчіть методом управління стресом, наприклад, техніками дихання та аналізу ситуації.

6. РОЗВИТОК SOFT SKILLS

Навчіть методом управління стресом, наприклад, техніками дихання та аналізу ситуації.

Порадьте брати участь у заходах з розвитку емоційного інтелекту.

7. ДОКУМЕНТУВАННЯ ТА ВІДГУКИ

Заохочуйте кандидата документувати досягнення свого минулого досвіду та здійснювати самооцінку виконаних завдань.

Надавайте зворотний зв'язок для покращення розуміння сильних та слабких сторін кандидата.

ІНІЦІАТИВНІСТЬ ТА ГНУЧКІСТЬ

| № з/п | Питання                                                                                                                                               | Відповідь                                                                             | Бали |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1     | Опишіть ситуацію, когда вы проявили инициативу, чтобы решить сложную проблему на рабочем месте. Как это повлияло на результат?                        | Ситуация для мене була не дуже складна. Оскільки, раніше в мене був досвід з подібним | 20   |
| 2     | Как вы обычно адаптируетесь к использованию нового оборудования или технологии на производстве, чтобы поддерживать высокое качество работы?           | Ні                                                                                    | 55   |
| 3     | Расскажите о ситуации, когда вы нашли креативное решение для решения проблемы при отсутствии необходимых знаний или инструментов. Как вы это сделали? | Ні                                                                                    | 10   |

КОМАНДНА РОБОТА

| № з/п | Питання                                                                                                                          | Відповідь                                                                             | Бали |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4     | Расскажите о конкретном проекте, где вы сотрудничали с другими специалистами для достижения общей цели. Как вы решали конфликты? | Ситуация для мене була не дуже складна. Оскільки, раніше в мене був досвід з подібним | 20   |
| 5     | Опишите ситуацию, когда вы активно поддерживали коллегу во время сложного проекта, и как это повлияло на результат?              | Ні                                                                                    | 55   |
| 6     | Как вы обычно решаете возникающие ситуации в команде, когда возникает спор по поводу подходов к выполнению технического задания? | Ні                                                                                    | 10   |
| 7     | Расскажите о конкретном проекте, где вы сотрудничали с другими специалистами для достижения общей цели. Как вы решали конфликты? | Ні                                                                                    | 20   |
| 8     | Расскажите о конкретном проекте, где вы сотрудничали с другими специалистами для достижения общей цели. Как вы решали конфликты? | Ні                                                                                    | 55   |

10

КОМУНІКАЦІЙНІ НАВИЧКИ

| № з/п | Питання                                                                                                                                 | Відповідь | Бали |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 10    | Опишите ситуацию, когда вам пришлось объяснить сложное техническое задание коллеге, которому нужно было следовать инструкции.           | Ні        | 20   |
| 11    | Как вы обычно объясняете коллеге сложную задачу или процесс, чтобы убедиться, что он понял все с первого раза?                          | Ні        | 55   |
| 12    | Опишите ситуацию, когда вам пришлось обсуждать технические решения с коллегами для достижения общего согласия. Какое было ваше решение? | Ні        | 10   |

ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З КОМПЕТЕНЦІЄЮ

| № з/п | Питання                                                                                                                                                                                                                                              | Відповідь | Бали |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 13    | Представьте, что вам поручили собрать простую механическую передачу, состоящую из двух шестеренок, которые должны быть правильно подобраны по размеру и количеству зубьев. Как вы будете выполнять эту задачу? Опишите свой подход к этому процессу. | Ні        | 20   |

СТРЕСОСТІЙКОСТЬ

| № з/п | Питання                                                                                                                                              | Відповідь | Бали |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 14    | Какие конкретные методы вы применяете, чтобы эффективно справляться со стрессом в условиях сложных рабочих задач?                                    | Ні        | 20   |
| 15    | Опишите ситуацию, когда во время аварии оборудования вы оставались спокойными и эффективно решили проблему. Как именно вы действовали?               | Ні        | 55   |
| 16    | Опишите ситуацию, когда вы работали над сложной задачей, которая требовала много времени и усилий, и как вы справлялись с давлением и ограничениями. | Ні        | 10   |

ТЕХНІЧНІ НАВИЧКИ

| № з/п | Питання                                                                                                                                                | Відповідь | Бали |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 17    | Какие ваши роли работы по обслуживанию и ремонту оборудования различных типов, таких как токарные, фрезерные станки или сверлильные?                   | Ні        | 20   |
| 18    | Опишите процесс, который вы используете для выявления скрытых механических неисправностей в сложных системах, и какие инструменты при этом применяете? | Ні        | 55   |
| 19    | Опишите процесс, который вы используете для выявления скрытых механических неисправностей в сложных системах, и какие инструменты при этом применяете? | Ні        | 10   |

ВІСНОВОК

Кандидат не відповідає вимогам посади Менеджера з продажу біметалевих листів. Відсутність досвіду, клієнтської бази, знань у митних процедурах і власного автомобіля створюють значні перешкоди для досягнення успіху в цій галузі. Проте, зазначені слабкі сторони можуть служити мотиваційними факторами для подальшого розвитку. Ці аспекти можуть бути подолані через цілеспрямоване навчання та набуття практичного досвіду.

РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНКИ

Кандидат виявив суттєві недоліки у кількох ключових аспектах, важливих для посади менеджера з продажу. Відсутність досвіду та базових знань у теорії продажів обмежують його професійні компетенції. Обмежені транспортні можливості та небажання до відрадіжень ще більше знижують його відповідність вимогам, особливо в міжнародному контексті. Підсумковий бал 17 із 100 свідчить про критичну необхідність підвищення компетенцій та професійної підготовки для ефективного виконання обов'язків на цій посаді.

СТРЕСОСТІЙКОСТЬ

| № з/п | Питання                                                                                                                                              | Відповідь | Бали |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 17    | Какие конкретные методы вы применяете, чтобы эффективно справляться со стрессом в условиях сложных рабочих задач?                                    | Ні        | 20   |
| 18    | Опишите ситуацию, когда во время аварии оборудования вы оставались спокойными и эффективно решили проблему. Как именно вы действовали?               | Ні        | 55   |
| 19    | Опишите ситуацию, когда вы работали над сложной задачей, которая требовала много времени и усилий, и как вы справлялись с давлением и ограничениями. | Ні        | 10   |

ТЕХНІЧНІ НАВИЧКИ

| № з/п | Питання                                                                                                                                                | Відповідь | Бали |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 17    | Какие ваши роли работы по обслуживанию и ремонту оборудования различных типов, таких как токарные, фрезерные станки или сверлильные?                   | Ні        | 20   |
| 18    | Опишите процесс, который вы используете для выявления скрытых механических неисправностей в сложных системах, и какие инструменты при этом применяете? | Ні        | 55   |