



Аналитический отчёт

СУБЪЕКТ ОЦЕНКИ Алексей Петров	СТАТУС Кандидат	ЦЕЛЬ ОЦЕНКИ Руководитель отдела продаж
---	---------------------------	--

Дата формирования: 14.03.2026

Оценка проведена на основе метода STAR-интервью и компетентностного подхода с применением AI-анализа. Все выводы основаны исключительно на данных, предоставленных оценивающим специалистом.

ОЦЕНКА ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

КРИТЕРИЙ	ОПИСАНИЕ УРОВНЯ	БАЛЛ
Коммуникация	Уверенная, структурированная речь и сильная работа с возражениями.	8/10
Надёжность	В штатных условиях надёжен, но под давлением нужен более зрелый локус контроля.	6/10
Обучаемость	Быстро осваивает новый продукт и активно добирает недостающий контекст.	7/10
Мотивация	Выраженный драйв на рост и сильная внутренняя заинтересованность в роли.	8/10
Ориентация на результат	Оперирует измеримыми результатами и понимает экономику сделок.	7/10
Стрессоустойчивость	В условиях высокого давления заметно напряжение, на старте нужна управленческая опора.	5/10
Итоговый балл		6.8/10

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ СИГНАЛ

Алексей Петров демонстрирует сильный коммуникативный профиль и высокую мотивацию к росту, что соответствует требованиям позиции руководителя отдела продаж. Ключевой риск связан с ограниченным управленческим масштабом и заметным напряжением в ситуациях высокого давления. Оптимальный сценарий входа — старт с понятными метриками, небольшой командой и регулярной управленческой обратной связью.

✓ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Уверенная коммуникация: умеет быстро структурировать мысль, работать с возражениями и удерживать позицию в сложном диалоге.
- Высокая внутренняя мотивация: самостоятельно выстраивал воронку продаж и брал на себя задачи сверх формальной зоны ответственности.
- Быстрая адаптация: за короткий срок входил в новые продукты и доводил себя до плановых показателей.

✗ РИСКИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

- В стрессовых ситуациях может смещать фокус с собственных решений на внешние обстоятельства и ограничения.
- Реальный управленческий опыт пока ограничен маленькой командой и не покрывает масштаб 8-12 человек.
- При отсутствии быстрых результатов и прозрачной рамки ожиданий стартовая мотивация может просесть уже в первые 90 дней.

ПРОТИВОРЕЧИЯ В ОЦЕНКЕ

ПРОТИВОРЕЧИЕ 1

Тезис	Кандидат описывает себя как очень надёжного и полностью ответственного.
Основание	При разговоре о сорванном плане продаж несколько раз объяснял результат внешними факторами и почти не анализировал собственные управленческие действия.
Вывод	Самооценка ответственности выглядит завышенной; в руководящей роли это создаёт риск поздней эскалации проблем.

ПРОТИВОРЕЧИЕ 2

Тезис	Претендует на роль руководителя с командой 8-12 человек.
Основание	Фактический опыт управления — два стажёра в течение четырёх месяцев без построения полноценной системы найма, адаптации и контроля.
Вывод	Амбиция к масштабу выше подтверждённого опыта, поэтому вход в роль стоит строить поэтапно.

ПРОТИВОРЕЧИЕ 3

Тезис	Говорит о готовности к высокой нагрузке и давлению.
Основание	В ответах на конфликтные кейсы заметно напряжение; дважды отдельно упоминал усталость от постоянного давления и размытых требований.
Вывод	Потенциал есть, но устойчивость на старте сильно зависит от качества управления и ясности ожиданий.

КРИТЕРИЙ	ОЦЕНКА	ОСНОВАНИЕ
Коммуникация	8/10	Структурирует ответ быстро, использует конкретные примеры и уверенно держится в конфликтных диалогах.
Надёжность	6/10	В стабильных условиях надёжен, но под давлением склонен объяснять провалы внешними причинами.
Обучаемость	7/10	Быстро осваивает новый продукт, задаёт вопросы и самостоятельно ищет опору для входа в тему.
Мотивация	8/10	Карьерная цель сформулирована ясно, видна готовность брать на себя более сложную роль ради роста.
Ориентация на результат	7/10	Оперирует измеримыми результатами и понимает экономику сделок, но пока не всегда связывает личные метрики со стратегией команды.
Стрессоустойчивость	5/10	При жёстком давлении заметно растёт напряжение; на старте потребуется поддерживающая среда и короткий цикл обратной связи.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ

РЕШЕНИЕ

Взять на позицию с испытательным сроком 3 месяца и стартовой командой не более 3-4 человек.

УСЛОВИЯ ВХОДА

1. Зафиксировать на входе метрики на 90 дней: выручка, конверсия и адаптация новых менеджеров.
2. Согласовать еженедельные встречи с прямым руководителем в первые 6 недель.

ТОЧКИ КОНТРОЛЯ

1. Ревью через 30 дней: адаптация, качество управленческих решений и первые продажи.
2. Ревью через 90 дней: зрелость в управлении командой и решение о подтверждении роли.

ПОЗИТИВНЫЙ СЦЕНАРИЙ

УСЛОВИЯ

На старте заданы чёткие метрики, небольшая команда, готовые инструменты и регулярные check-in встречи.

РЕЗУЛЬТАТ

Кандидат быстро входит в роль, берёт ответственность за командный результат и к концу квартала подтверждает управленческий потенциал.

НЕГАТИВНЫЙ СЦЕНАРИЙ

УСЛОВИЯ

Человека сразу ставят в большой масштаб без понятной рамки, а первый месяц оценивают только по выручке.

РЕЗУЛЬТАТ

Растёт перегрузка, усиливаются стрессовые реакции и решение о найме начинает выглядеть ошибочным уже в первые недели.

✓ **Зафиксировать на старте 3 конкретные метрики на 90 дней**

Кандидату проще работать в понятной рамке: выручка, конверсия и адаптация новых менеджеров должны быть обозначены заранее.

✓ **Начать с небольшой команды и еженедельных check-in встреч**

Формат 3-4 человек снижает риск перегрузки и помогает увидеть, как кандидат выстраивает управление, а не только продаёт сам.

✓ **Дать готовые инструменты: скрипты, этапы воронки и критерии качества диалогов**

При наличии опоры кандидат быстрее показывает сильную сторону в коммуникации и адаптации, без лишней потери темпа.

✗ **Не ставить сразу в роль с командой 8-12 человек**

Текущий управленческий опыт ограничен, и резкое расширение масштаба усилит организационные и стрессовые риски.

✗ **Не оценивать первый месяц только по выручке**

На входе важнее смотреть на адаптацию, качество управленческих решений и то, как кандидат берёт ответственность в сложных ситуациях.