

Экспертный отчёт Владимир Иванов



Focus

Styles

Содержание

Введение в отчёт с результатами оценки.....	3
Краткий обзор.....	4
Психометрический профиль.....	6
Потенциал проявления компетенций.....	8
Прогноз подходящего рабочего окружения.....	10

Информация о данном отчёте

Этот отчёт базируется на оценке стиля поведения, которая исследует индивидуальные мотивы, склонности, потребности и таланты в критически важных областях рабочего поведения.

Результаты получены на основе сравнения с группой из 1240 менеджеров и специалистов и представлены в шкале стенов от 1 до 10.

Данные результаты представляют самооценку человека. Однако, наши обширные исследования доказывают, что такой подход позволяет достоверно прогнозировать, как и насколько успешно люди будут справляться с работой. Тем не менее, надо учитывать субъективность применения самооценки при интерпретации результатов.

Крайне важно помнить, что информация, содержащаяся в данном отчёте потенциально может вызывать большие переживания у человека, в связи с этим потребуются приложить все возможные усилия для сохранения ее в надежном месте и недопущения ее публичного распространения.

Информация, представленная в данном отчёте, скорее всего, будет надежна в течение 12-24 месяцев, если в карьере и жизни человека не происходило существенных изменений.

Этот отчёт получен с помощью программного обеспечения Saville Consulting. Он был получен на основании корректно завершённого респондентом опросника и содержит ответы, которые им были даны.

Этот отчёт был сгенерирован системой в электронном виде. Saville Consulting не гарантирует, что он не был изменен или отредактирован и не несет ответственности за последствия от использования данного отчёта.

Правом использования отчёта обладают только сотрудники, партнёры и сертифицированные клиенты Saville Consulting.

Введение в отчёт с результатами оценки

Этот отчёт содержит информацию об индивидуальных мотивах, склонностях, потребностях и талантах, которыми обладает Владимир Иванов. Результаты получены на основании ответов на опросник, оценивающий стили поведения.

Краткий обзор

На этой странице описан стиль заполнения респондентом опросника Wave Focus Styles. Четыре различных показателя позволяют проверить достоверность результатов и выявить необычные стили ответов. Здесь же разъясняются уникальные особенности профиля Saville Consulting Wave.

Психометрический профиль

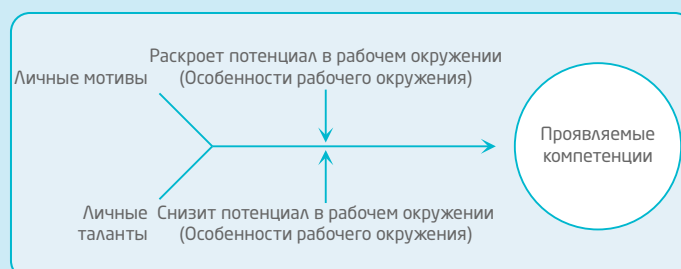
Психометрический профиль концентрирует внимание на 12 личностных характеристиках, сгруппированных по 4-м кластерам (Думающий, Влияющий, Адаптирующийся и Достигающий). Каждая характеристика состоит из трех индикаторов, описывающих особенности поведения респондента. Таким образом, мы представляем вам оценку по 36 индикаторам, характеризующим респондента в критически важных областях рабочего поведения.

Потенциал проявления компетенций

Отчет о потенциале проявления компетенций базируется на установленной в рамках независимого исследования взаимосвязи между 36 индикаторами компетенций, изучаемых в опроснике, и оценкой успешности рабочего поведения 1000 профессиональных специалистов и руководителей. Основываясь на надежных данных, мы построили уникальный прогноз сильных сторон и ограничений, которыми обладает Владимир Иванов в 12 группах компетенций. Каждая группа состоит из трех компетенций. Вы можете видеть прогноз проявления данных компетенций на шкале стенов по каждой компетенции и по группе в целом. Данный прогноз должен интерпретироваться исключительно с учетом профиля требований к конкретной позиции, построенном на основании тщательного и всеобъемлющего анализа содержания работ. Обратите внимание, что критически высокие результаты могут говорить о склонности респондента переоценивать себя, а крайне низкие оценки могут говорить о критичном отношении к себе. Данные результаты необходимо обязательно соотносить с другой информацией о карьере и результативности респондента.

Прогноз подходящего рабочего окружения

Раздел “Прогноз подходящего рабочего окружения” концентрирует внимание на аспектах организационной культуры и рабочего взаимодействия, которые могут заметно повысить или снизить персональную успешность респондента. Новаторское исследование Saville Consulting доказало, что на производительность и успешное проявление компетенций очень большое влияние оказывает сочетаемость мотивов и талантов респондента с рабочим окружением, в котором он действует.



Краткий обзор

На этой странице описаны четыре различные показателя, характеризующие стиль ответов респондента. Этот стиль ответов необходимо учитывать при анализе психометрического профиля.

Характеристика стиля заполнения опросника

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уровень установки на согласие В целом оценил себя с высокой критичностью										
Уровень последовательности ответов Последовательно ранжирует характеристики										
Нормативно-Ипсативная согласованность В целом совпадение нормативных и ипсативных баллов немного меньше, чем у большинства людей										
Мотив-Талант согласованность В целом высокий уровень совпадения между баллами "Мотив" и "Талант"										

Как читать профиль

В разделе "Как читать профиль" поясняются уникальные особенности отчётов Saville Consulting Wave: показатели разброса результатов в рамках одной характеристики, разброс баллов "Мотив" и "Талант", а также разброс нормативных и ипсативных баллов.

||||| **Разброс результатов по характеристике.** В рамках каждой характеристики для каждого из трех индикаторов приведено текстовое описание и балл по шкале стенов. Штриховка означает, что баллы, полученные респондентом по индикаторам в рамках одной характеристики, различаются на 3 и более стенов.

N - I Разброс нормативных и ипсативных стенов. **N** Нормативный стенов получен в результате ответа респондента. **I** Ипсативный стенов получен в результате ранжирования респондентом предложенных утверждений. В отчёте отражены те случаи, когда разница между этими баллами равна трем и более стенов. Если ипсативный балл выше, респондент, возможно, был излишне самокритичен при выставлении нормативных оценок. Если нормативный балл выше, респондент мог быть недостаточно самокритичен и, возможно, приукрасил себя при выставлении нормативных ответов. Эти случаи указывают на характеристики, прогноз поведения по которым полезно дополнительно проверить, что намного лучше, чем просто общая оценка уровня социальной желательности. В Кратком психометрическом профиле показан тип ответа с доминирующим баллом.

M - T Разброс стенов "Мотив" и "Талант". **M** "Мотив" отражает уровень желаемого респондентом поведения. **T** "Талант" отражает уровень проявляемого респондентом поведения. В отчёте отражены те случаи, когда разница между "Мотив" и "Талант" равна три стенов или более. Если "Мотив" доминирует, это может говорить о желании человека развиваться в этой характеристике. Если "Талант" доминирует, это может говорить о том, что внешняя среда ограничивает проявление данной характеристики. В кратком психометрическом профиле показан тип ответа с доминирующим баллом.

Психометрический профиль

Установка на согласие (2) Последовательность (8) Согласованность: N - I (3) M - T (7)




		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Думающий	Оценивающий - очень мало интересует работа по анализу информации (2); редко получает удовольствие от письменной коммуникации (3); склонен к работе с числами (6)		N							I	
	Исследующий - очень мало интересуется изучением нового (1); не нравится быстро осваивать что-то новое (3); очень мало сосредоточен на постоянном совершенствовании чего-либо (1)										
	Одаренный воображением - генерирует очень мало идей (2); крайне редко сосредотачивается на разработке концепций (1); проявляет ограниченный интерес к разработке стратегий (1)										
Влияющий	Общительный - очень жизнедеятельный человек (9); затрачивает некоторое время на установление взаимопонимания (4); часто находится в центре внимания (10)										
	Производящий впечатление - отлично умеет уговаривать (10); очень комфортно чувствует себя, проводя презентации (9); открыто озвучивает свое несогласие (8)										
	Напористый - демонстрирует готовность взять ответственность за серьезные решения (8); мало ориентирован на выполнение лидерской роли (4); мало интересуется поиском способов мотивировать других (1)										
Адаптирующийся	Неунывающий - обладает большой уверенностью в себе (9); редко нервничает во время важных мероприятий (8); чувствует себя не удобно при взаимодействии с взволнованными людьми (4)										
	Гибкий - иногда оптимистично смотрит на вещи (5); относится к изменениям менее позитивно, чем другие люди (3); обладает умеренной восприимчивостью к обратной связи от других людей (5)										
	Поддерживающий - менее эмпатичный, чем большинство людей (1); намного меньше других предпочитает работать в команде (1); не думает о причиняемых им неудобствах (1)										



Потенциал проявления компетенций

Отчет создан на основе обширной международной базы Saville Consulting, которая обеспечивает хороший прогноз рабочего поведения на основании результатов опросника Wave Focus Styles. В этом отчете приведен прогноз проявления компетенций, обеспечивающих успех в рабочей деятельности. Данный прогноз отражает уровень потенциала, которым обладает Владимир Иванов.

Компетенции	Потенциал		
Решает проблемы	Оценивает проблемы Разбирается в информации (2); Фиксирует факты (5); Вникает в смысл данных (4)		Довольно низкий потенциал выше, чем примерно у 25% нормативной группы
	Изучает предмет обсуждения Развивает свою экспертизу (1); Применяет практические методы работы (7); Раскрывает суть проблемы (3)		Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
	Создаёт инновационные решения Генерирует идеи (2); Рассматривает возможности (1); Развивает стратегии (1)		Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
Влияет на людей	Выстраивает отношения Взаимодействует с людьми (9); Налаживает взаимопонимание (6); Производит впечатление на людей (10)		Очень высокий потенциал выше, чем примерно у 95% нормативной группы
	Информирует Убеждает (9); Четко формулирует (9); Стимулирует идеи (8)		Чрезвычайно высокий потенциал выше, чем примерно у 99% нормативной группы
	Проявляет лидерство Принимает решения (9); Руководит людьми (6); Вселяет веру в свои силы (2)		Средний потенциал выше, чем примерно у 40% нормативной группы
Адаптирует способ действия	Проявляет выдержку Транслирует уверенность в себе (9); Демонстрирует самообладание (8); Урегулирует конфликт (2)		Довольно высокий потенциал выше, чем примерно у 75% нормативной группы
	Реагирует на изменения Мыслит позитивно (5); Приветствует изменения (2); Запрашивает обратную связь (4)		Низкий потенциал выше, чем примерно у 10% нормативной группы
	Дает поддержку Понимает людей (1); Работает в команде (1); Ценит индивидуальность (1)		Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы

Компетенции	Потенциал	
Работает скрупулезно Соблюдает графики (5); Проверяет (4); Следует процедурам (2)		Низкий потенциал выше, чем примерно у 10% нормативной группы
Структурирует задачи Упорядочивает задачи (4); Отстаивает стандарты поведения (1); Производит результат (6)		Очень низкий потенциал выше, чем примерно у 5% нормативной группы
Приводит к успеху Делает дело (9); Ухватывает возможности (9); Преследует цели (7)		Высокий потенциал выше, чем примерно у 90% нормативной группы

Достигает результатов

Прогноз подходящего рабочего окружения

Этот отчёт подготовлен на основе обширных исследований компании Saville Consulting, которые изучали взаимосвязь между стилем поведения человека и организационной культурой. Ниже приведены индикаторы, описывающие рабочее окружение, в котором Владимир Иванов сможет наиболее полно раскрыть (+) или, наоборот, заметно снизить (-) свой потенциал.

Раскроет потенциал в рабочем окружении, где . . .

- ⊕ в компании принято информировать сотрудников о достижениях и успехах коллег
- ⊕ в компании ценятся уверенные в себе люди, знающие себе цену и готовые брать ответственность за свою работу
- ⊕ компания ожидает от своих сотрудников предпринимательского подхода, умения находить возможности развития бизнеса и обеспечивать преимущество над конкурентами
- ⊕ есть возможность часто проводить презентации, и ценится способность уверенно и доходчиво представлять свои идеи
- ⊕ сотрудники работают энергично, а компания вознаграждает их за инициативность
- ⊕ существует много возможностей установить новые контакты, компания ценит умение налаживать деловые связи
- ⊕ приветствуется умение доходчиво излагать свою точку зрения и оказывать влияние за счёт убеждения и обсуждения, а не за счёт статуса
- ⊕ руководство поощряет сотрудников брать на себя ответственность за важные решения и считает решительность ценным качеством

Снизит потенциал в рабочем окружении, где . . .

- ⊖ сотрудникам отводится скромная роль, их достижения не признаются
- ⊖ уверенность в себе приравнивается к самонадеянности и осуждается, руководство не одобряет стремление сотрудников к самостоятельности
- ⊖ корпоративная культура слабо ориентирована на коммерческий успех, поддержание конкурентоспособности и получение прибыли
- ⊖ недостаточно часто предоставляется возможность проводить презентации и в целом нет необходимости давать разъяснения
- ⊖ сотрудники в компании неинициативны и неэнергичны
- ⊖ мало возможностей налаживать связи и устанавливать деловые контакты
- ⊖ в компании принято отдавать распоряжения в приказном порядке и не принято обсуждать решения с сотрудниками
- ⊖ нет полномочий принимать важные решения и возможности влиять на них