

Отчёт для руководителя Владимир Иванов



Focus

Styles

Информация о данном отчёте

Этот отчет 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 отчете потенциально может вызывать большие переживания у человека, это требует 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 данного отчёта обладают только сотрудники, партнёры и сертифицированные клиенты Saville Consulting.

Отчёт для руководителя: Введение

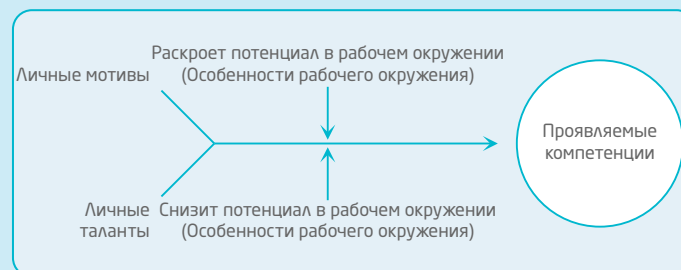
Этот отчет основан на обширных исследованиях SC и содержит в себе прогноз проявления компетенций обеспечивающих успех в рабочей деятельности, а также индикаторы описывающие рабочее окружение повышающее или ограничивающее использование этого потенциала.

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.



Отчёт для руководителя: Введение

Как пользоваться этим отчётом










Этот отчет может быть использован для принятия различных кадровых решений (подбор, назначения, продвижение, ротация, планирование карьеры), но наибольшую пользу он принесет в области управления талантами и повышении производительности. Интерпретация результатов данного отчета не требует глубокого образования в области психометрики, а значит он обладает максимально широкой областью его применения в организации. Основой отчета является универсальная модель компетенций, которая разработана на основании обширных исследований SC. Максимальную выгоду от использования отчета можно получить сравнивая результаты с ранее построенным профилем позиции, который содержит относительный рейтинг компетенций по важности. Обращаем внимание!

Интерпретация результатов отчета должна проводиться с учетом информации по уровню способностей, результативности, карьерному пути и другой важной информации о человеке.

Интерпретация результатов данного отчета, требует прохождения базового сертификационного курса сертификации по использованию инструменты Saville Consulting Wave. Сертификационные курсы могут проводить партнёры и сертифицированные клиенты Saville Consulting.

Потенциал проявления компетенций

Данный отчет содержит информацию о сильных сторонах и зонах развития, которыми обладает Владимир Иванов. Характеристика стиля заполнения опросника: Установка на согласие 2, Последовательность 8.

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	
Достигает результатов	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

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