

Экспертный отчёт Владимир Иванов



Professional

Styles

Содержание

Введение в отчёт с результатами оценки.....	3
Краткое резюме результатов оценки.....	5
Полный психометрический профиль - краткий обзор.....	6
Полный психометрический профиль - Кластер Думающий.....	8
Полный психометрический профиль - Кластер Влияющий.....	9
Полный психометрический профиль - Кластер Адаптирующийся.....	10
Полный психометрический профиль - Кластер Достигающий.....	11
Краткий психометрический профиль.....	12
Потенциал проявления компетенций.....	13
Прогноз подходящего рабочего окружения.....	15

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 2600 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 потребуется 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.

Краткое резюме результатов оценки

Краткое резюме описывает 12 групп характеристик личности по четырем кластерам, характеризующим человека как Думающий, Влияющий, Адаптирующийся и Достигающий. Для каждой из 12 групп приводится их расшифровка, состоящая из трех личностных характеристик. В общей сложности в этом разделе представлена оценка по 36 личностным характеристикам, дающая общее представление о респонденте.

Полный психометрический профиль

Полный психометрический профиль концентрирует внимание на 36 личностных характеристиках сгруппированных по 4-м кластерам (Думающий, Влияющий, Адаптирующийся и Достигающий). Каждому кластеру посвящена одна страница отчёта. Каждый кластер состоит из трех групп характеристик личности. В свою очередь каждая группа состоит из трех личностных характеристик. По каждой личностной характеристике приведено три индикатора описывающие особенности поведения респондента. Таким образом мы представляем вам оценку по 108 индикаторам характеризующим респондента в критически важных областях рабочего поведения.

Краткий психометрический профиль

Краткий психометрический профиль представляет обзор 36 личностных характеристик респондента на одной странице. Он обращает внимание на разброс оценок по индикаторам в рамках каждой из них. Также в данном разделе отмечены характеристики, в которых оценка респондентом мотива (М) или таланта (Т) существенно расходится, указана доминирующая оценка. Аналогично указаны ситуации с расхождением нормативной (N) и ипсативной (I) оценкой респондента. В обоих случаях будет указана доминирующая оценка.

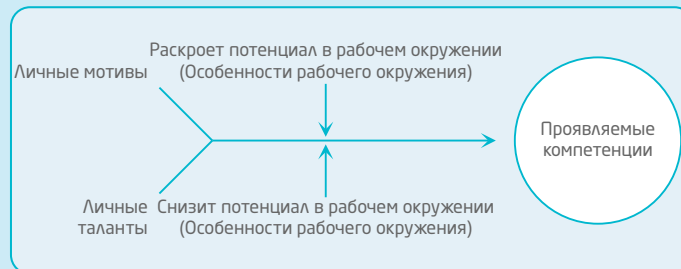
Потенциал проявления компетенций

Отчёт о потенциале проявления компетенций базируется на установленной в рамках независимого исследования взаимосвязи между 108 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 о критичном отношении к себе. Данные результаты необходимо обязательно соотносить с другой информацией о карьере и результативности респондента.

Введение в отчёт с результатами оценки

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.



Краткое резюме результатов оценки

Думающий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оценивающий <small>Стен 6</small> Аналитичный (6); Опирающийся на факты (7); Рациональный (6)						■				
Исследующий <small>Стен 6</small> Изучающий (7); Практик (2); Проницательный (9)						■				
Одаренный воображением <small>Стен 9</small> Изобретательный (10); Мыслящий абстрактно (7); Стратегичный (9)									■	
Влияющий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общительный <small>Стен 6</small> Взаимодействующий (6); Притягательный (3); Продвигающий себя (8)						■				
Производящий впечатление <small>Стен 9</small> Убедительный (8); Ясно излагающий (6); Стимулирующий (9)									■	
Напористый <small>Стен 8</small> Целеустремленный (10); Руководящий (8); Придающий уверенность (5)								■		
Адаптирующийся	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Неунывающий <small>Стен 6</small> Уверенный в себе (6); Невозмутимый (7); Разрешающий конфликты (5)						■				
Гибкий <small>Стен 6</small> Позитивный (8); Предпочитающий изменения (6); Восприимчивый (3)						■				
Поддерживающий <small>Стен 3</small> Внимательный (4); Вовлекающий (4); Принимающий людей (4)			■							
Достигающий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сознательный <small>Стен 3</small> Надежный (4); Дотошный (4); Соблюдающий правила (2)			■							
Структурированный <small>Стен 2</small> Организованный (1); Добросовестный (3); Деятельный (5)		■								
Устремленный <small>Стен 8</small> Динамичный (7); Предприимчивый (7); Стремящийся (8)								■		

Полный психометрический профиль - краткий обзор

Этот полный психометрический профиль представляет детальную оценку черт характера, которым обладает Владимир Иванов на основании ответов на опросник исследования стилей поведения Professional Styles.

В начале представлена характеристика стиля заполнения респондентом опросника, затем информация о том, как читать профиль. На следующих страницах будет подробно представлен профиль по каждому из четырех кластеров.

Характеристика стиля заполнения опросника

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уровень установки на согласие В целом оценил себя не слишком критично, но и не избыточно положительно						■				
Уровень последовательности ответов Очень последовательно ранжирует качества									■	
Нормативно-Ипсативная согласованность В целом высокий уровень совпадения нормативных и ипсативных баллов							■			
Мотив-Талант согласованность В целом совпадение между баллами "Мотив" и "Талант" такое же как у большинства людей						■				

Как читать профиль

Обширные исследования Saville Consulting доказывают, что итоговый балл по шкале стенов, учитывающий нормативные и ипсативные ответы, наилучшим образом прогнозирует рабочее поведение респондента. Также мы показываем информацию о нюансах каждого итогового балла, отображая ее в профиле.

||||||| **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 стена.

N - I Разброс нормативных и ипсативных стенов. **N** Нормативный стен получен в результате ответа респондента. **I** Ипсативный стен получен в результате ранжирования респондентом предложенных утверждений. В отчете отражены те случаи, когда разница между этими баллами равна трем и более стенам. 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 отчете отражены те случаи, когда разница между "Мотив" и "Талант" равна три стена 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.

Полный психометрический профиль - Кластер Думающий

Думающий										
Оценивающий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Аналитичный <small>Стен 6</small> склонен анализировать информацию (5); задает проясняющие вопросы (6); концентрируется на поиске решений (7)						■				
Опирающийся на факты <small>Стен 7</small> часто хорошо ведет письменную коммуникацию (7); умеренно заинтересован в понимании логических взаимосвязей доказательств (5); всесторонне рассматривает факты (7)					T		■		M	
Рациональный <small>Стен 6</small> склонен к работе с числами (6); иногда применяет информационные технологии (5); некоторые решения принимает, опираясь только на факты (6)						■				
Исследующий										
Исследующий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Изучающий <small>Стен 7</small> умеренно стремится изучать новое (5); быстро осваивает новое (8); стремиться изучать новое в процессе чтения (7)							■			
Практик <small>Стен 2</small> меньше других концентрируется на практических задачах (4); очень мало интересуется изучением чего-либо на практике (1); придает мало значения использованию здравого смысла (4)	■									
Проницательный <small>Стен 9</small> часто находит способы совершенствования чего-либо (8); быстро переходит к корневой проблеме (8); доверяет интуиции при принятии решения (7)									■	
Одаренный воображением										
Одаренный воображением	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Изобретательный <small>Стен 10</small> генерирует много идей (9); предлагает очень необычные идеи (9); вероятно, примет радикальное решение (8)										■
Мыслящий абстрактно <small>Стен 7</small> хорошо разрабатывает концепции (7); часто применяет теоретические знания (7); интересуется изучением основополагающих принципов (7)							■			M
Стратегичный <small>Стен 9</small> склонен разрабатывать стратегии (7); видит максимально долгосрочные перспективы (9); создает очень четкий образ будущего (9)							■		■	M

Полный психометрический профиль - Кластер Влияющий

Влияющий

Общительный

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Взаимодействующий Стен 6

в некоторой степени жизнедеятельный человек (6); в меру разговорчивый (6); умеренно интересуется развитием рабочих связей (6)

M

T

Притягательный Стен 3

достаточно быстро устанавливает взаимопонимание (5); не слишком заботится о том, чтобы создавать хорошее первое впечатление (2); довольно легко заводит новых друзей (5)

Продвигающий себя Стен 8

часто находится в центре внимания (10); довольно скромно описывает свои достижения (6); умеренно нуждается в похвале (6)

Производящий впечатление

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Убедительный Стен 8

хорошо умеет уговаривать (8); настойчиво отстаивает свою точку зрения (8); договариваясь, сконцентрирован на получении лучших условий (7)

Ясно излагающий Стен 6

нравится проводить презентации не меньше, чем другим людям (6); может довольно хорошо что-либо объяснить (6); достаточно уверенно чувствует себя с новыми людьми (6)

Стимулирующий Стен 9

всегда открыто озвучивает свое несогласие (9); испытывает большую склонность к оспариванию чужих идей (9); очень часто вступает в споры (9)

Напористый

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Целеустремленный Стен 10

принимает быстрые решения (8); демонстрирует готовность взять ответственность за серьезные решения (7); придерживается крайне однозначного мнения по большинству вопросов (10)

Руководящий Стен 8

склонен выполнять лидирующую роль (7); хорошо координирует работу людей (7); склонен брать ситуацию под свой контроль (8)

M

T

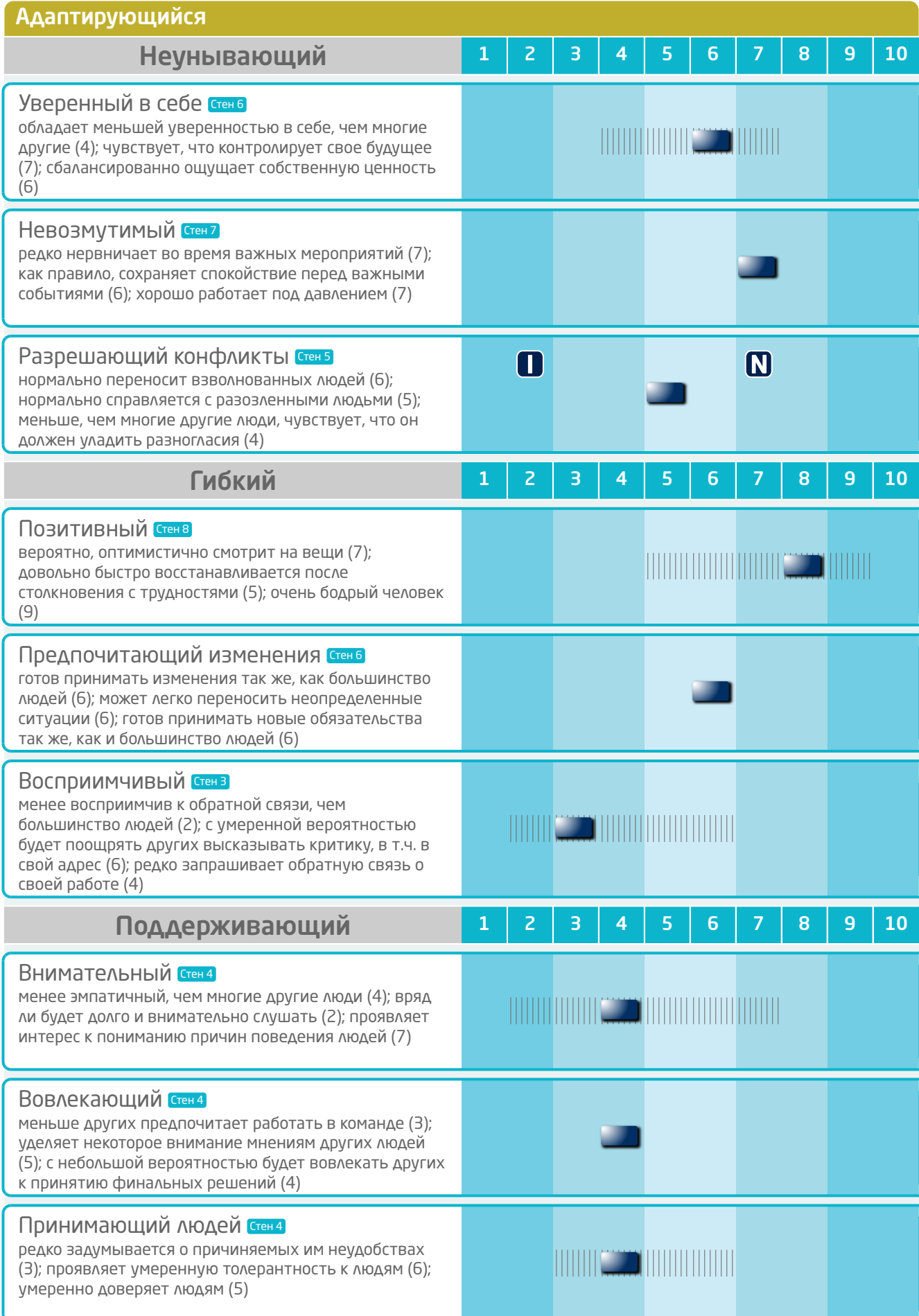
Придающий уверенность Стен 5

проявляет ограниченный интерес к поиску способов мотивировать других (4); вдохновляющий (7); умеренно ободряет других (6)

M

T

Полный психометрический профиль - Кластер Адаптирующийся



Полный психометрический профиль - Кластер Достигающий

Достигающий

Сознательный

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Надежный Стен 4

уделяет внимания соблюдению сроков меньше, чем многие другие люди (3); менее пунктуальный, чем многие другие люди (4); иногда оставляет работу недоделанной (4)

Дотошный Стен 4

уделяет мало внимания тому, чтобы убедиться, что все детали в порядке (3); менее тщательный, чем многие другие люди (4); совершает некоторые действия, обеспечивающие высокий уровень качества (6)

Соблюдающий правила Стен 2

очень мало склонен следовать общим правилам (2); очень не нравится следовать четким процедурам (2); при принятии решений иногда готов пойти на риск (4)

Структурированный

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Организованный Стен 1

организован хуже, чем большинство людей (2); очень не нравится, когда надо планировать (2); стремится расставлять приоритеты меньше, чем большинство людей (2)

Добросовестный Стен 3

задумывается о вопросах этики меньше, чем многие другие люди (3); уделяет меньше внимания поддержанию конфиденциальности, чем многие другие люди (3); мало сосредоточен на выполнении своих обязательств (4)

Деятельный Стен 5

работает с умеренной скоростью (5); хорошо работает, когда загружен работой (7); предпочитает заниматься одним делом в один момент времени (3)

Устремленный

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Динамичный Стен 7

динамично совершает действия (7); старается быстрее перейти к делу (7); действует с умеренной энергией (6)

Предприимчивый Стен 7

обычно видит возможности для развития бизнеса (7); стремится продавать (8); конкурентен наравне с большинством людей (6)

Стремящийся Стен 8

стремится к достижению выдающихся результатов (8); довольно честолюбивый (7); обычно упорен в преодолении сложных проблем (8)










Краткий психометрический профиль




Установка на согласие (6) Последовательность (9) Согласованность: N - I (7) M - T (6)

Показан более высокий результат		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Различия
Думающий	Аналитичный						■					
	Опирающийся на факты							■				M
	Рациональный						■					
	Изучающий					▨		■				
	Практик	▨	■	▨								
	Проницательный									■		
	Изобретательный										■	
	Мыслящий абстрактно								■			M
	Стратегичный										■	M
Влияющий	Взаимодействующий						■					T
	Притягательный			▨	■	▨						
	Продвигающий себя									▨	■	
	Убедительный								■			
	Ясно излагающий						■					
	Стимулирующий										■	
	Целеустремленный										▨	■
	Руководящий									■		T
	Придающий уверенность							■				T
Адаптирующийся	Уверенный в себе					▨	■	▨				
	Невозмутимый								■			
	Разрешающий конфликты						■					N
	Позитивный									▨	■	
	Предпочитающий изменения										■	
	Восприимчивый			▨	■	▨						
	Внимательный					▨	■	▨				
	Вовлекающий										■	
	Принимающий людей										■	
Достигающий	Надежный						■					
	Дотошный										▨	■
	Соблюдающий правила			■								
	Организованный	■										N
	Добросовестный										■	
	Деятельный									▨	■	
	Динамичный										■	
	Предприимчивый										■	
	Стремящийся										■	

Потенциал проявления компетенций

Отчёт создан на основе обширной международной базы Saville Consulting, которая обеспечивает хороший прогноз рабочего поведения на основании результатов опросника Wave Professional Styles. В этом отчёте 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 (8); Фиксирует факты (6); Вникает в смысл данных (6)	 7	Довольно высокий потенциал выше, чем примерно у 75% нормативной группы
	Изучает предмет обсуждения Развивает свою экспертизу (6); Применяет практические методы работы (3); Раскрывает суть проблемы (9)	 7	Довольно высокий потенциал выше, чем примерно у 75% нормативной группы
	Создаёт инновационные решения Генерирует идеи (10); Рассматривает возможности (9); Развивает стратегии (8)	 10	Чрезвычайно высокий потенциал выше, чем примерно у 99% нормативной группы
Влияет на людей	Выстраивает отношения Взаимодействует с людьми (5); Налаживает взаимопонимание (4); Производит впечатление на людей (8)	 5	Средний потенциал выше, чем примерно у 40% нормативной группы
	Информирует Убеждает (8); Четко формулирует (5); Стимулирует идеи (10)	 8	Высокий потенциал выше, чем примерно у 90% нормативной группы
	Проявляет лидерство Принимает решения (10); Руководит людьми (7); Вселяет веру в свои силы (6)	 8	Высокий потенциал выше, чем примерно у 90% нормативной группы
Адаптирует способ действия	Проявляет выдержку Транслирует уверенность в себе (7); Демонстрирует самообладание (7); Урегулирует конфликт (4)	 6	Средний потенциал выше, чем примерно у 60% нормативной группы
	Реагирует на изменения Мыслит позитивно (7); Приветствует изменения (6); Запрашивает обратную связь (4)	 6	Средний потенциал выше, чем примерно у 60% нормативной группы
	Дает поддержку Понимает людей (3); Работает в команде (3); Ценит индивидуальность (4)	 3	Низкий потенциал выше, чем примерно у 10% нормативной группы

Компетенции	Потенциал	
Работает скрупулезно Соблюдает графики (2); Проверяет (3); Следует процедурам (2)		Очень низкий потенциал выше, чем примерно у 5% нормативной группы
Структурирует задачи Упорядочивает задачи (1); Отстаивает стандарты поведения (2); Производит результат (4)		Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
Приводит к успеху Делает дело (7); Ухватывает возможности (8); Преследует цели (9)		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 . . .

- ⊕ руководство поощряет сотрудников брать на себя ответственность за важные решения и считает решительность ценным качеством
- ⊕ компания приветствует креативность при выполнении задач, поощряет революционные идеи и решения
- ⊕ руководство приветствует открытое обсуждение и поощряет сотрудников критически осмысливать идеи коллег и открыто высказывать своё несогласие
- ⊕ сотрудники ориентированы на результат, решительно движутся к успеху и вознаграждаются за достижение выдающихся результатов
- ⊕ высоко ценится способность быстро схватывать суть проблемы и находить решения
- ⊕ компания стимулирует сотрудников разрабатывать модели и концепции
- ⊕ компания ориентирована на долгосрочное развитие, от сотрудников требуется мыслить стратегически и планировать свои действия на несколько шагов вперёд
- ⊕ компания ожидает от своих сотрудников предпринимательского подхода, умения находить возможности развития бизнеса и обеспечивать преимущество над конкурентами

Снизит потенциал в рабочем окружении, где . . .

- ⊘ нет полномочий принимать важные решения и возможности влиять на них
- ⊘ в компании преобладает консервативное, шаблонное отношение к делу, не приветствуются новые идеи
- ⊘ в компании не приветствуется критика и не принято открыто выражать своё несогласие
- ⊘ сотрудники не нацелены на достижение выдающихся результатов и не проявляют настойчивости при возникновении трудностей
- ⊘ компания не стимулирует сотрудников искать способы улучшения и предлагать новые идеи
- ⊘ компания не приветствует абстрактные идеи и не даёт сотрудникам достаточно времени, чтобы проанализировать все варианты и возможности
- ⊘ всё внимание уделяется краткосрочным перспективам, вопросам стратегии не придаётся большого значения
- ⊘ корпоративная культура слабо ориентирована на коммерческий успех, поддержание конкурентоспособности и получение прибыли