

Отчёт для руководителя
Владимир Иванов



Professional

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 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 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 завершенного 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

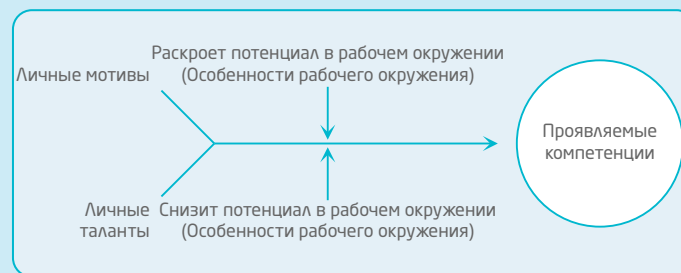
Этот отчет основан на обширных исследованиях SC и содержит в себе прогноз проявления компетенций обеспечивающих успех в рабочей деятельности, а также индикаторы описывающие рабочее окружение повышающее или ограничивающее использование этого потенциала.

Потенциал проявления компетенций

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.

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 6, Последовательность 9.

Компетенции	Потенциал	
Решает проблемы	<p>Оценивает проблемы Разбирается в информации (8); Фиксирует факты (6); Вникает в смысл данных (6)</p>	<p>Довольно высокий потенциал выше, чем примерно у 75% нормативной группы</p>
	<p>Изучает предмет обсуждения Развивает свою экспертизу (6); Применяет практические методы работы (3); Раскрывает суть проблемы (9)</p>	<p>Довольно высокий потенциал выше, чем примерно у 75% нормативной группы</p>
	<p>Создаёт инновационные решения Генерирует идеи (10); Рассматривает возможности (9); Развивает стратегии (8)</p>	<p>Чрезвычайно высокий потенциал выше, чем примерно у 99% нормативной группы</p>
Влияет на людей	<p>Выстраивает отношения Взаимодействует с людьми (5); Налаживает взаимопонимание (4); Производит впечатление на людей (8)</p>	<p>Средний потенциал выше, чем примерно у 40% нормативной группы</p>
	<p>Информирует Убеждает (8); Четко формулирует (5); Стимулирует идеи (10)</p>	<p>Высокий потенциал выше, чем примерно у 90% нормативной группы</p>
	<p>Проявляет лидерство Принимает решения (10); Руководит людьми (7); Вселяет веру в свои силы (6)</p>	<p>Высокий потенциал выше, чем примерно у 90% нормативной группы</p>
Адаптирует способ действия	<p>Проявляет выдержку Транслирует уверенность в себе (7); Демонстрирует самообладание (7); Урегулирует конфликт (4)</p>	<p>Средний потенциал выше, чем примерно у 60% нормативной группы</p>
	<p>Реагирует на изменения Мыслит позитивно (7); Приветствует изменения (6); Запрашивает обратную связь (4)</p>	<p>Средний потенциал выше, чем примерно у 60% нормативной группы</p>
	<p>Дает поддержку Понимает людей (3); Работает в команде (3); Ценит индивидуальность (4)</p>	<p>Низкий потенциал выше, чем примерно у 10% нормативной группы</p>

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