



Raport dla przełożonego
Jan Kowalski



Professional

Styles

O tym raporcie

Raport ten powstał w oparciu o kwestionariusz Wave Styles, obejmujący indywidualne motywacje, preferencje, potrzeby i talenty w kluczowych obszarach pracy.

Wyniki uzyskano na podstawie porównania z międzynarodową grupą ponad 24 000 specjalistów i menedżerów.

Ponieważ kwestionariusz jest oparty na samoocenie, uzyskane wyniki odzwierciedlają to, jak badana osoba postrzega siebie. Nasze obszernie badania wykazują, że jest to dobry wskaźnik tego, jak ludzie funkcjonują w pracy. Niemniej jednak, interpretując te dane, należy wziąć pod uwagę subiektywną naturę tej oceny.

Należy pamiętać, że informacje zawarte w tym raporcie są poufne i należy dołożyć wszelkich starań, aby przechowywać go w bezpiecznym miejscu.

Informacje zawarte w tym raporcie najprawdopodobniej pozostaną dobrym odzwierciedleniem samooceny osoby badanej przez okres od 12 do 24 miesięcy, zależnie od okoliczności.

Raport ten został wygenerowany przez system informatyczny Saville Assessment na podstawie ocen uzyskanych przez respondenta i stanowi odzwierciedlenie udzielonych przez niego odpowiedzi.

Raport ten został wygenerowany elektronicznie. Saville Assessment nie może zagwarantować, że nie został zmieniony, albo że nie przeprowadzono edycji jego zawartości. Nie ponosimy żadnej odpowiedzialności za jakiegokolwiek konsekwencje wynikające z wykorzystania niniejszego raportu.

Ocena ta przeznaczona jest do użytku tylko przez pracowników, przedstawicieli i autoryzowanych klientów Saville Assessment.

Wprowadzenie

Profil Potencjału Kompetencyjnego

Profil Potencjału Kompetencyjnego powstał w oparciu o bazy danych, które łączą aspekty kwestionariusza Styles ze szczegółowymi, niezależnymi ocenami wyników pracy. Tak powstaje unikalna prognoza prawdopodobnych mocnych i słabych stron, jakimi dysponuje Pan/Pani Jan Kowalski, w zakresie 12 kluczowych kompetencji. Każda z 12 kompetencji zawiera oceny liczbowe wraz z opisem odpowiadających im zachowań. Raport ten powinien być interpretowany w odniesieniu do kluczowych wymagań pracy zdefiniowanych na podstawie analizy danego stanowiska pracy lub profilu kompetencji. Bardzo pozytywne profile mogą odzwierciedlać nierealistycznie pozytywny obraz siebie, zaś profile o niskich wynikach mogą świadczyć o nadmiernie krytycznej samoocenie. W takich przypadkach szczególnie ważne jest zweryfikowanie uzyskanych rezultatów na podstawie innych informacji.

Przewidywane Dopasowanie do Kultury Organizacyjnej

Przewidywane Dopasowanie do Kultury Organizacyjnej wskazuje, jakie aspekty kultury, pracy i środowiska będą wzmacniać lub osłabiać szansę osiągnięcia sukcesu. Przełomowe badania prowadzone przez Saville Assessment sugerują, że motyw i talenty osoby pozostają w ścisłej interakcji z cechami kultury i środowiska zawodowego, co determinuje osiągnięte wyniki w pracy i prezentowane kompetencje.



Jak korzystać z raportu

Raport ten może być wykorzystany w różnych obszarach zarządzania talentami, w tym w selekcji, zatrudnianiu, awansowaniu i rozwijaniu kompetencji pracowników. Został on tak skonstruowany, by menedżerowie, osoby oceniające i inni interesariusze mogli korzystać z niego przy podejmowaniu decyzji bez specjalnego szkolenia czy wiedzy psychometrycznej. Budowa modelu kompetencji, na którym oparty jest raport, umożliwia jego uniwersalne zastosowanie. Początkiem każdego procesu oceny powinno być określenie relatywnej ważności danej kompetencji. Ponadto przy podejmowaniu decyzji kadrowych należy wykorzystywać informacje z tego raportu w połączeniu z innymi danymi o pracy danej osoby.

Raport ten powinien być przedstawiony przez specjalistę, który posiada kwalifikacje do wykorzystywania wszystkich narzędzi Saville Assessment Wave, włącznie z Raportem Eksperckim, obejmującym najbardziej szczegółowe informacje (np. o talentach i motywach danej osoby).

Profil Potencjału Kompetencyjnego

Profil zawiera informacje o obszarach większego lub mniejszego potencjału, jaki wykazuje Pan/Pani Jan Kowalski. Pan/Pani Jan Kowalski ma Wskaźniki Zgodności ze Stwierdzeniami na poziomie 7 stenu, zaś Spójność Rankingu na poziomie 9 stenu.

| | Opis Kompetencji | Potencjał |
|-------------------------|---|--|
| Rozwiązywanie problemów | Ocena problemów Weryfikowanie informacji (8); Dokumentowanie faktów (6); Interpretowanie danych (6) | Powyżej średniej potencjał większy niż u około 75% grupy porównawczej |
| | Analizowanie zagadnień Rozwijanie wiedzy specjalistycznej (6); Praktyczne podejście (3); Wnikliwość (10) | Powyżej średniej potencjał większy niż u około 75% grupy porównawczej |
| | Opracowywanie innowacji Generowanie pomysłów (10); Odkrywanie możliwości (9); Opracowywanie strategii (9) | Wyjątkowo wysoko potencjał większy niż u około 99% grupy porównawczej |
| Wpływanie na innych | Budowanie relacji Interakcje z ludźmi (5); Nawiązywanie dobrych relacji (3); Wywieranie dobrego wrażenia (8) | Średnio potencjał większy niż u około 40% grupy porównawczej |
| | Komunikowanie informacji Przekonywanie ludzi (8); Artykułowanie informacji (6); Kwestionowanie pomysłów (10) | Bardzo wysoko potencjał większy niż u około 95% grupy porównawczej |
| | Zapewnianie przywództwa Podejmowanie decyzji (10); Kierowanie innymi (8); Wzmacnianie innych (5) | Bardzo wysoko potencjał większy niż u około 95% grupy porównawczej |
| Przyjmowanie podejść | Przejawianie wytrzymałości Okazywanie pewności siebie (7); Okazywanie spokoju (7); Rozwiązywanie konfliktów (3) | Średnio potencjał większy niż u około 60% grupy porównawczej |
| | Dostosowywanie się do zmiany Pozytywne myślenie (7); Radzenie sobie ze zmianą (6); Otwartość na inf. zwrotne (3) | Średnio potencjał większy niż u około 60% grupy porównawczej |
| | Wspieranie innych Rozumienie innych (3); Współpraca w zespole (2); Docenianie innych (3) | Bardzo nisko potencjał większy niż u około 5% grupy porównawczej |
| Osiąganie rezultatów | Przetwarzanie szczegółów Respektowanie ram czasowych (2); Sprawdzanie szczegółów (3); Przestrzeganie procedur (1) | Wyjątkowo nisko potencjał większy niż u około 1% grupy porównawczej |
| | Organizacja zadań Zarządzanie zadaniami (1); Przestrzeganie standardów (2); Osiągnięcie rezultatów (4) | Wyjątkowo nisko potencjał większy niż u około 1% grupy porównawczej |
| | Nastawienie na sukces Podejmowane działań (8); Wykorzystywanie szans (8); Dążenie do celu (9) | Bardzo wysoko potencjał większy niż u około 95% grupy porównawczej |

Przewidywane Dopasowanie do Kultury Organizacyjnej

W oparciu o prowadzone przez Saville Assessment szeroko zakrojone badania wykazujące powiązania pomiędzy indywidualnymi stylami zawodowymi a kulturą organizacyjną raport ten wskazuje na te aspekty środowiska pracy, które mogą wzmacniać bądź osłabiać szansę osiągnięcia sukcesu, jaką ma Pan/Pani Jan Kowalski.

Czynniki Sprzyjające

- ⊕ gdzie promuje się kreatywność i innowacyjność oraz wysoko ceni radykalne pomysły i rozwiązania
- ⊕ gdzie ceni się zamiłowanie do ożywionej dyskusji i gdzie zachęca się do kwestionowania koncepcji, oponowania i otwartego wyrażania obiekcji
- ⊕ gdzie promuje się przyjmowanie odpowiedzialności za ważne decyzje i gdzie umiejętność podejmowania takich decyzji jest ceniona
- ⊕ gdzie wysoko ceni się umiejętność szybkiego dotarcia do sedna sprawy i wskazania rozwiązań problemu
- ⊕ gdzie ceni się rozwijanie teoretycznych pomysłów i koncepcji
- ⊕ gdzie panuje atmosfera zorientowania na wynik, dąży się do sukcesu za wszelką cenę, a ludzie są nagradzani za osiągnięcie ponadprzeciętnych efektów
- ⊕ gdzie dużą wagę przywiązuje się do strategii, ważne jest posiadanie jasnej wizji na przyszłość i wysoko ceni się zdolność do myślenia strategicznego
- ⊕ gdzie ceni się wyczucie rynku i przedsiębiorczość i gdzie kładzie się nacisk na rozpoznawanie szans rynkowych i wyprzedzanie konkurencji

Czynniki Niesprzyjające

- ⊖ gdzie przeważają postawy konwencjonalne, stosowane są tradycyjne metody działania i od nikogo nie oczekuje się świeżych pomysłów
- ⊖ gdzie źle postrzega się odmienność zdania, kwestionowanie przyjętych koncepcji i głośne wyrażanie sprzeciwu
- ⊖ gdzie podejmowanie ważnych decyzji spoczywa na innych, a możliwość wpływania na nie jest ograniczona
- ⊖ gdzie nie przywiązuje się dużej wagi do analizowania zagadnień pod innym kątem i szukania udoskonaleń
- ⊖ gdzie mało uwagi przykładana jest do stosowania koncepcji i modeli teoretycznych, a ludzie nie mają czasu na badanie innych opcji i możliwości
- ⊖ gdzie dążenie do osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników jest małe, a ludzie rzadko są wytrwali w obliczu trudności
- ⊖ gdzie działania planuje się tylko w krótkim terminie i na płaszczyźnie taktycznej, a nie strategicznej
- ⊖ gdzie panuje kultura niekomercyjna, bez atmosfery konkurencji i bez orientacji na zysk