



Експертен Профил  
Тони Леви



Професионални

СТИЛОВЕ

## Съдържание

Въведение.....	3
Резюме на профила.....	5
Пълен психометричен профил – общ преглед на отговорите.....	6
Пълен психометричен профил – група Мислене.....	8
Пълен психометричен профил – група Влияние.....	9
Пълен психометричен профил – група Адаптивност.....	10
Пълен психометричен профил – група Постигане на резултати.....	11
Резюме на психометричния профил.....	12
Профил на потенциала за компетентност.....	13
Прогнозирана съвместимост към културата/средата.....	15

## За този профил

Този отчет се базира на оценката от Wave® Styles, отчитаща мотивите, предпочитанията, нуждите и талантите на индивида в ключови сфери на работа.

Резултатите са базирани на сравнение спрямо група, включваща 24 000 професионалисти и мениджъри, от различни държави.

Тъй като въпросникът представлява инструмент за самоотчет, резултатите отразяват възприятието на индивида за самия себе си. Според нашите задълбочени изследвания това е добър индикатор за това как хората вероятно биха действали на работното си място. Въпреки това при интерпретирането на тези данни трябва да се има предвид субективната природа на използването на възприятието на индивида за самия себе си.

Не бива да се забравя, че информацията в този отчет е от потенциално чувствителен характер и трябва да се положат всички необходими усилия за съхраняването ѝ на безопасно място.

Информацията, съдържаща се в този отчет, вероятно ще остане добро отражение на възприятието на индивида за себе си за период от 12 до 24 месеца в зависимост от обстоятелствата.

Отчетът е генериран с помощта на софтуерните системи на Saville Assessment. Отчетът е извлечен от резултатите на оценка, проведена от респондента и отразява отговорите му/й.

Отчетът е генериран по електронен път. Saville Assessment не може да гарантира, че резултатите не са били променени или редактирани. Не носим отговорност за последиците от използването на този отчет, каквито и да са те.

Прилагането на този въпросник е ограничено до служители и агенти на Saville Assessment, както и до клиенти, упълномощени от Saville Assessment.

# Въведение

## Резюме на профила

Резюмето на профила очертава 12 главни раздела, организирани в четири основни групи – мислене, влияние, адаптивност и постигане на резултати. Под всяко от заглавията на 12-те раздела са посочени описанията на трите му прилежащи характеристики – общо 36 характеристики.

## Пълнен психометричен профил

Пълният психометричен профил – общ преглед на отговорите осигурява резюме на отговорите, дадени от Тони Леви на въпросника. Четирите показателя в резюмето на отговорите посочват най-високите и най-ниските модели на отговорите. Пълният психометричен профил се фокусира върху 36 професионални стила, групирани в четири основни групи (мислене, влияние, адаптивност, постигане на резултати), с по една страница, посветена на всяка група. Всяка група се поделва в три раздела (общо 12), всеки състоящ се от три характеристики. Всяка от тези 36 характеристики се състои от три съставни аспекта (общо 108) с вербални описания на резултатите за тях, показани под заглавието на характеристиката.

## Резюме на психометричния профил

Резюмето на психометричния профил дава в една страница общ преглед на 36-те характеристики Styles. Резюмето посочва дали резултатите по отделните аспекти са в по-широк диапазон и показва къде има разминаване между мотив и талант (по-високата стойност е посочена с М или Т), както и къде има разминаване между нормативната и ипсативната скали (по-високата е посочена с Н или И).

## Профил на потенциала за компетентност

Профилът на потенциала за компетентност е разработен на основата на бази данни, свързващи аспекти на въпросника Styles с подробни, независими оценки на резултатите в работата. Така се осигурява уникална прогноза относно възможните силни страни и ограничения на Тони Леви в 12 ключови области на представяне. Прилежащите компоненти и представяне са отразени във вербалните описания и резултати под всяко то 12-те заглавия на компетентности. Тази прогноза следва да се интерпретира с оглед на ключовите работни изисквания, установени чрез анализ на длъжността или методи за профилиране на компетентността. Високопозитивните профили може да отразяват нереалистично позитивно виждане на личността за себе си, а профилите с ниски резултати може да отразяват прекомерно критичен поглед към самия себе си. В такива случаи е особено важно резултатите да се валидират чрез сравняване с друга информация.

## Въведение

### Прогнозирана съвместимост към културата/средата

Профилът за предвиждане на вписването в организационната култура и среда дава индикация за аспектите на културата, длъжността и средата, за които има голяма вероятност да стимулират или пречат на успеха на лицето. Революционното изследване на Saville Assessment показва, че мотивите и талантите на хората си взаимодействат по значим начин с факторите на културата, длъжността и средата и това взаимодействие помага да се определят резултатите в работата им и компетентността им.



## Резюме на профила



# Пълен психометричен профил – общ преглед на отговорите

Този профил осигурява детайлна оценка на отговорите, дадени от Тони Леви на въпросника Styles. Профилът започва с резюме на моделите на отговорите, последвано от обяснение за структурата на профила. Моделът на отговорите трябва да се има предвид при интерпретирането на психометричния профил. Следващите няколко страници отчитат резултатите по четирите основни групи.

## Резюме на отговорите



# Пълен психометричен профил – общ преглед на отговорите

## Разбивка на профила

Широкообхватните проучвания на Saville Assessment показват, че най-добрият индикатор за предвиждане на резултатите в работата е обобщеният резултат (комбинацията от нормативна и ипсативна скала). Наред с това тук се дава информация за посочените в профила фини разлики, които са уникални за създаването на профили с Wave:

||||||| **Диапазон на аспекта.** Когато разликата между оценките на аспектите, включващи се във всяка характеристика, е по-голяма от три степени, това е показано чрез зашриховане на скалата на характеристиката и чрез отбелязване в скоби на конкретния резултат за аспекта заедно с вербалното му описание.

**N - I Разминаване нормативна – ипсативна скала.** Надхвърлящите три степени разлики между резултатите по нормативната скала (оценка) и ипсативната скала (ранкиране) се отбелязват съответно чрез маркерите **N** и **I**. Когато резултатът по ипсативната скала е по-висок от този по нормативната, лицето вероятно е прекалено критично в нормативните самоописания. Ако резултатът по нормативната скала е по-висок от този по ипсативната, това вероятно означава, че лицето е по-малко критично към себе си и е възможно да преувеличава в нормативното си описание. Това по-скоро очертава конкретни сфери за последваща проверка, отколкото някаква определена индикация за социална желателност при отговарянето.

**M - T Разминаване на мотив – талант** Надхвърлящите три степени разлики между резултатите за мотив и талант по определена характеристика, се отбелязват съответно чрез маркерите **M** и **T**. Такива разлики може да предполагат стимул за развитие в дадената сфера или да са индикатор за сфера, която силно се влияе от средата.

# Пълен психометричен профил – група Мислене





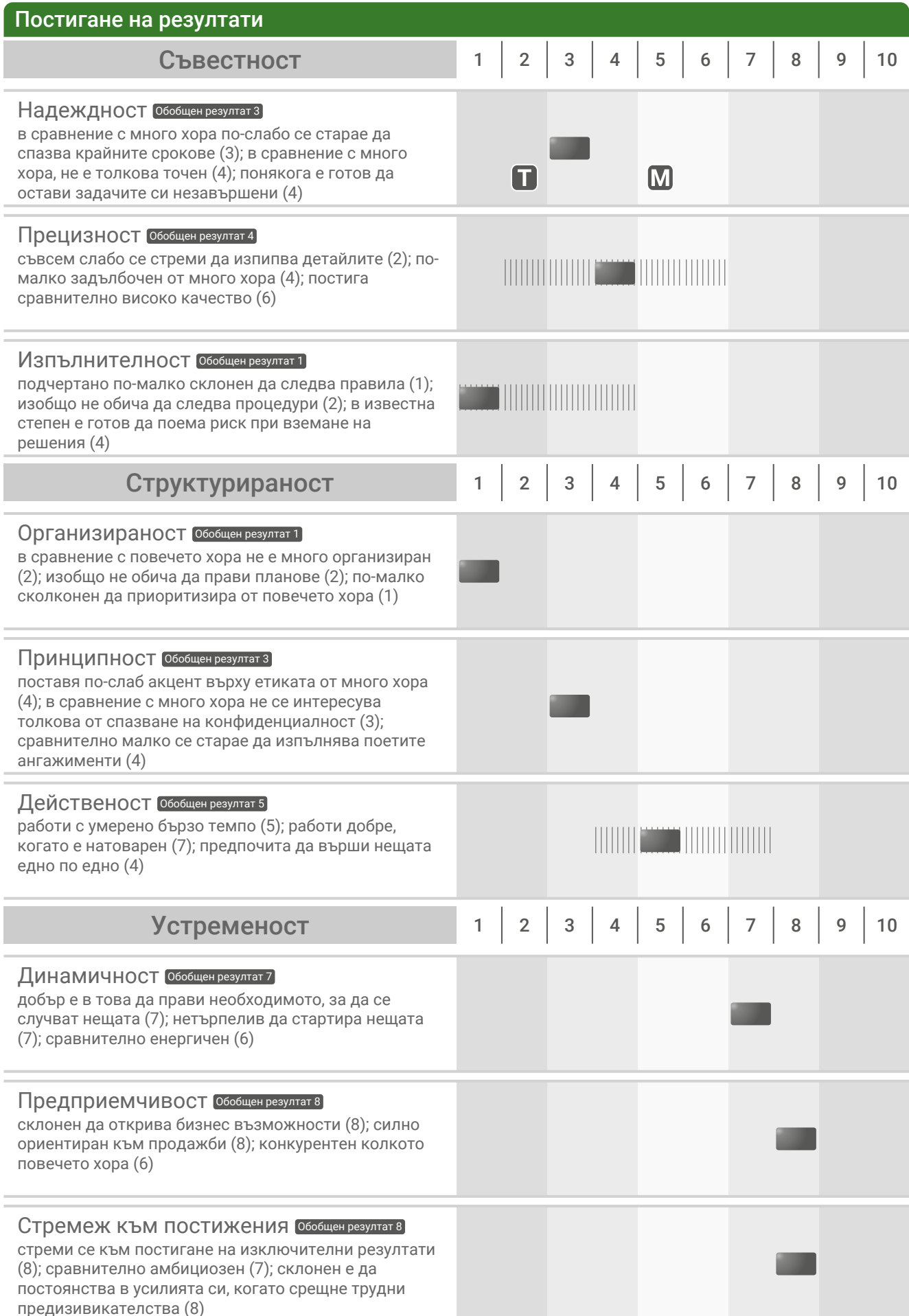
# Пълен психометричен профил – група Влияние



# Пълен психометричен профил – група Адаптивност



# Пълнен психометричен профил – група Постигане на резултати












# Резюме на психометричния профил

Позитивност (7) Консистентност (9) Съответствие Н-И скала (7) Съответствие М-Т (6)

		Показано е по-високо разминаване										Разминавания
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Мислене	Аналитичност						█					
	Боравене с факти							█				M
	Рационалност					█						
	Ориентация към ученето							███				
	Прагматичност		███									
	Прозорливост									█		
	Изобретателност										█	
	Абстрактно мислене							█				M
	Стратегическо мислене									█		M
Влияние	Взаимодействие						█					T
	Свързване			███								N
	Себеизтъкване							███				
	Убедителност								█			
	Красноречие						█					
	Провокативност									█		
	Решителност									█		
	Ръководене								█			
	Овластяване				███							T
Адаптивност	Самоувереност						███					T
	Присъствие на духа						█					
	Умиротворяване			█								N
	Позитивност						███					
	Ориентация към промяна						█					
	Възприемчивост			███								
	Проявяване на внимание			███								
	Въвличане			███								
	Приемане на другите			███								
Постигане на резултати	Надеждност			███								M
	Прецизност			███								
	Изпълнителност	███										
	Организираност	███										
	Принципност			███								
	Действеноост					███						
	Динамичност							█				
	Предприемчивост								█			
	Стремеж към постижения								█			

# Профил на потенциала за компетентност

Този профил посочва областите с по-висок и по-нисък потенциал на Тони Леви. Мерките за потенциал за компетентност са разработени на основата на широкообхватните международни бази данни на Saville Assessment, свързващи Wave и резултатите в работата.

	Описание на компетентностите	Потенциал
Разрешаване на проблеми	<b>Оценка на проблеми</b> Разглеждане на информация (8); Документиране на факти (6); Интерпретиране на данни (6)	 Клони към високо по-висок потенциал от около 75% от сравнителната група
	<b>Изследване на проблеми</b> Развиване на експертно познание (6); Прилагане на практически подходи (3); Използване на проицателност (10)	 Клони към високо по-висок потенциал от около 75% от сравнителната група
	<b>Създаване на иновации</b> Генериране на идеи (10); Проучване на възможности (9); Разработване на стратегии (9)	 Иключително високо по-висок потенциал от около 99% от сравнителната група
Повлияване на другите	<b>Изграждане на взаимоотношения</b> Взаимодействие с другите (5); Установяване на отношения (3); Впечатляване на другите (8)	 Средно по-висок потенциал от около 40% от сравнителната група
	<b>Комуникиране на информация</b> Убеждаване на хора (8); Умение за изразяване на информация (6); Предизвикване на идеите (10)	 Много високо по-висок потенциал от около 95% от сравнителната група
	<b>Лидерство</b> Вземане на решения (10); Ръководене на хора (8); Овластяване (5)	 Много високо по-висок потенциал от около 95% от сравнителната група
Адаптиране на подходи	<b>проявява устойчивост</b> Излъчване на самочувствие (7); Излъчване на присъствие на духа (7); Разрешаване на конфликти (3)	 Средно по-висок потенциал от около 60% от сравнителната група
	<b>Адаптиране към промяната</b> Позитивно мислене (7); Приемане на промяната (6); Търсене на обратна връзка (3)	 Средно по-висок потенциал от около 60% от сравнителната група
	<b>Даване на подкрепа</b> Разбиране на другите (3); Екипна работа (2); Ценене на другите (3)	 Много ниско по-висок потенциал от около 5% от сравнителната група

# Профил на потенциала за компетентност

	Описание на компетентностите	Потенциал
Постигане на резултати	<b>Обработване на детайли</b> Спазване на срокове (2); Проверка на нещата (3); Следване на процедури (1)	 Изключително ниско по-висок потенциал от около 1% от сравнителната група
	<b>Структуриране на задачи</b> Управление на задачите (1); Поддържане на стандартите (2); Постигане на резултати (4)	 Изключително ниско по-висок потенциал от около 1% от сравнителната група
	<b>Довеждане до успех</b> Предприемане на действия (8); Използване на възможности (8); Преследване на цели (9)	 Много високо по-висок потенциал от около 95% от сравнителната група

## Прогнозирана съвместимост към културата/средата

На база на широкообхватните изследвания на Saville Assessment, установяващи връзка между стиловете на индивидите и организационната култура, този профил посочва факторите на културата, длъжността и средата, които са вероятни стимулатори и антистимулатори за успеха на Тони Леви:

### Стимулатори за добро представяне

- ⊕ среда, която насърчава креативността и иновациите и която приема с готовност радикални идеи и решения
- ⊕ среда, която цени разгорещения дебат, а хората се насърчават да предизвикват идеите на другите, да спорят и открито да изразяват несъгласие
- ⊕ среда, в която хората се стимулират да поемат отговорност за важни решения и решителността е ценено качество
- ⊕ среда, в която високо се цени способността бързо да стигаш до същината на въпроса и да намираш решения на проблемите
- ⊕ среда, която насърчава разработването на теоретични идеи и концепции
- ⊕ среда, в която е налице стремеж към постигане на резултати и реализиране на успех въпреки трудностите, а хората се награждават за постигане на изключителни резултати
- ⊕ среда, в която има силен стратегически фокус; среда, в която е желателно да имаш ясна визия за бъдещето и способности за стратегическо мислене са високо ценени
- ⊕ среда, която цени комерсиализма и предприемачеството и акцентира върху намиране на възможности за бизнес и надминаване на конкуренцията

### Антистимулатори за добро представяне

- ⊖ среда с преобладаващо конвенционални нагласи, предпочитание към традиционните подходи; среда, която не окуражава генерирането на нови идеи
- ⊖ среда, в която различното мнение е нежелано и на хората се внушава, че не е добре да предизвикват идеите на другите и да изразяват несъгласие
- ⊖ среда, в която отговорността за важните решения е в ръцете на други хора и има малко възможности за повлияване на резултата
- ⊖ среда, в която не се цени особено даването на нови прозрения и идентифицирането на възможности за подобрения
- ⊖ среда с малък интерес към прилагане на теоретични идеи и модели и в която на хората не се дава достатъчно време да изпробват различни варианти и възможности
- ⊖ среда, в която няма особен натиск за постигането на изключителни резултати, а хората рядко упорстват при възникването на трудности
- ⊖ среда, приоритизираща краткосрочното пред дългосрочното и тактиката пред стратегията
- ⊖ среда, в която културата е некомерсиална, неконкурентна и не е ориентирана към печалба