

Профил за прекия ръководител
Тони Леви



Професионални

СТИЛОВЕ

За този отчет

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.

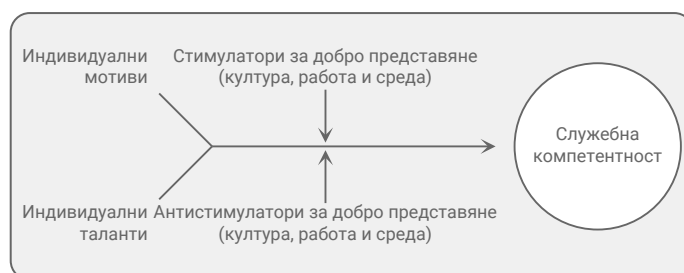
Въведение

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.

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.












Как да се използва този профил

Профилът може да се използва в редица дейности, свързани с управлението на таланта, включително подбор на персонал, назначаване, повишаване в длъжност и развитие на таланта. Целта на профила е той да бъде интерпретиран от преки ръководители, оценители, интервюиращи и други ключови заинтересовани страни, за да могат те да вземат информирани решения, без да е необходимо да са преминали специално обучение или да имат опит в областта на психометричната оценка. Моделът за компетентностите е изграден така, че да е универсално приложим и се основава на задълбочени проучвания. Относителната значимост на всяка компетентност следва да се определя в началото на процеса на оценка. Освен това информацията в този профил следва да се използва в комбинация с друга свързана с работата информация относно дадено лице, когато се вземат решения относно заетостта.

Този профил следва да се предоставя единствено от специалист, който е квалифициран да използва пълния набор от инструменти на Saville Assessment Wave, в това число експертния профил, който предоставя по-подробна информация (напр. относно преимуществените таланти и мотиви на дадено лице).

Профил на потенциала за компетентност

Този профил посочва областите с по-висок и по-нисък потенциал на Тони Леви. За Тони Леви позитивността в отговорите е 7, а консистентността при оценката е 9.

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