



Индивидуален Профил  
Тони Леви



Професионални

СТИЛОВЕ

## Въведение

Благодарим Ви за попълването на въпросника Styles. Този отчет Ви представя резюмирана обратна връзка относно мотивите, предпочитанията, нуждите и талантите Ви в редица сфери, свързани с работата.

Докато се запознавате с отчета, не забравяйте, че той се основава на отговорите Ви на въпросника Styles. В него се описва по-скоро как Вие възприемате себе си, отколкото как някой друг би могъл да гледа на Вас. Независимо от това проучванията показват, че собствената преценка може да е силен инструмент за предвиждане на това как индивидът се проявява на работното си място.

Тук е дадена информация за 36-те характеристики Styles, групирани в 12 раздела за всеки от четирите основни клъстера – мисъл, влияние, адаптивност и постигане на резултати. Всяка характеристика включва три аспекта.

Резултатите Ви комбинират скалите за оценка и ранкиране. Резултатите са базирани на сравнение спрямо група, включваща 24 000 професионалисти и мениджъри, от различни държави. За всяка от характеристиките точковата Ви оценка е представена по скала от 1 до 10. Оценката за характеристиката показва доколко крайни са резултатите Ви. Оценките 5 и 6 са типични за сравнителната група, докато 1 и 10 са крайни стойности, които се отчитат само за 1% от сравнителната група. Под името на всяка характеристика са посочени вербални описания, представящи оценките за трите аспекта, включени в характеристиката. Наличието на голямо разнообразие на вербални описания в рамките на една характеристика е индикатор за широк диапазон в точковите оценки на отделните аспекти и в този смисъл служи за самоанализ и дискусии.

За някои характеристики (напр. „надеждност“) повечето хора дават високи оценки за самите себе си. В следствие на това, а също и поради факта, че резултатите са относителни, е възможно оценката да Ви се струва по-ниска от очакванията Ви за тази характеристика. Също така е важно да се има предвид, че оценките трябва да се интерпретират в рамките на желаното за конкретна длъжност. Например „изпълнителност“ може да е желано качество за административна длъжност, за която се изисква стриктно следване на правила и процедури, но да бъде нежелано за високи длъжности, за които се изисква известна степен на поемане на риск, както и изобретателност за преодоляване на бюрократични правила и процедури.

## За този отчет

Информацията в този профил отразява с голяма вероятност Вашите мотиви, предпочитания, нужди и таланти в работата (съотнесени към другите хора). Тази информация е с валидност от 12 до 24 месеца, в зависимост от свързаните с Вас обстоятелства.

Отчетът е генериран с помощта на софтуерните системи на Saville Assessment. Профилът е създаден на базата на резултатите от самооценка и отразява отговорите на оценяваното лице.

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 в рамките на служители на "Saville Assessment", както и лица и клиенти, упълномощени от "Saville Assessment".

## група Мислене

Мислене										
Преценка	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Аналитичност</b> има умерен интерес към анализиране на информация; сравнително често задава проучващи въпроси; склонен е да търси решение на проблемите						■				
<b>Боравене с факти</b> има вероятност да комуникира добре в писмена форма; има умерен интерес към логиката, която стои зад аргументите; проучва фактите задълбочено							■			
<b>Рационалност</b> обича да работи с цифри колкото повечето хора; малко се интересува от информационни технологии; сравнително вероятно е да взема решения единствено на база на фактите					■					
Откриване	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Ориентация към ученето</b> има относително малък интерес в научаването на нови неща; учи бързо; склонен да учи чрез четене							■			
<b>Прагматичност</b> има по-малък интерес от другите към практическа работа; има съвсем слаб интерес към учене чрез правене на нещата; отдава сравнително малко значение на използването на здрав разум		■								
<b>Прозорливост</b> често намира начини за подобряване на нещата; много бързо стига до същината на проблема; когато прави преценка се доверява на интуицията си									■	
Въображение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Изобретателност</b> генерира много идеи; дава много оригинални идеи; склонен да прилага радикални решения										■
<b>Абстрактно мислене</b> добър в разработването на концепции; често прилага теории; има умерен интерес към изучаване на базисните принципи							■			
<b>Стратегическо мислене</b> склонен да разработва стратегии; има много дългосрочен поглед; създава ясна визия за бъдещето									■	

## група Влияние

Влияние										
Общителност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Взаимодействие</b> сравнително жизнерадостен; умерено разговорлив; проявява умерен интерес към създаване на контакти						■				
<b>Свързване</b> отнема му малко време да създаде контакт; придава малко важност на това да прави добро първо впечатление; сравнително лесно създава приятелства			■							
<b>Себеизтъкване</b> често е център на вниманието; умерено скромен по отношение на своите постижения; има умерена необходимост от похвала								■		
Въздействие	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Убедителност</b> много убедителен; силно заявява своята гледна точка; стреми се към договаряне на възможно най- добрата сделка									■	
<b>Красноречие</b> обича да изнася презентации колкото повечето хора; сравнително добре обяснява нещата; сравнително уверен е с нови хора						■				
<b>Провокативност</b> съвсем открито заявява несъгласието си; има подчертана склонност да провокира идеите на другите; много често влиза в спор										■
Лидерство	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Решителност</b> бързо взема решения; подготвен е да носи отговорност за големи решения; много твърдо се придържа към мнението си по повечето въпроси										■
<b>Ръководене</b> силно ориентиран към лидерска роля; добре координира хора; има подчертана склонност да поема контрол върху нещата								■		
<b>Овластяване</b> има ограничен интерес към намиране на начини за мотивиране на другите; вдъхновява другите; умерено окуражава другите					■					

## група Адаптивност

Адаптивност										
Устойчивост	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Самоувереност</b> умерено уверен в себе си; има усещане, че контролира бъдещето си; има висока самооценка							■			
<b>Присъствие на духа</b> рядко е нервен по време на важни събития; сравнително спокоен е преди важни събития; работи добре под напрежение							■			
<b>Умиротворяване</b> справя се сравнително добре с разстроени хора; не обича да се занимава с ядосани хора; има по-малка потребност да разрешава разногласия в сравнение с много хора				■						
Гъвкавост	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Позитивност</b> склонен е да гледа оптимистично на нещата; сравнително бързо се възстановява след неуспех; изключително позитивен								■		
<b>Ориентация към промяна</b> приема промяната със същата готовност както повечето хора; справя се сравнително добре с несигурността; приема нови предизвикателства със същата готовност както повечето хора						■				
<b>Възприемчивост</b> в сравнение с повечето хора е по-малко склонен да приема обратна връзка; в известна степен е вероятно да окуражава другите да критикуват подхода му; рядко търси обратна връзка за справянето си			■							
Подкрепа	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Проявяване на внимание</b> по-слабо съпричастен към другите от много хора; малко вероятно е да слуша внимателно дълго време; интересува се защо хората вършат определени неща				■						
<b>Въвличане</b> по-слабо ориентиран от другите към екипна работа; до известна степен взема предвид възгледите на другите; малко е вероятно да включва другите включва другите във вземането на крайното решение			■							
<b>Приемане на другите</b> малко по-малко внимателен отколкото други; сравнително толерантен; доверява на хората в умерена степен			■							

## група Постигане на резултати

Постигане на резултати										
Съвестност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Надеждност</b> в сравнение с много хора по-слабо се старее да спазва крайните срокове; в сравнение с много хора, не е толкова точен; понякога е готов да остави задачите си незавършени			■							
<b>Прецизност</b> съвсем слабо се стреми да изпипва детайлите; по-малко задълбочен от много хора; постига сравнително високо качество				■						
<b>Изпълнителност</b> подчертано по-малко склонен да следва правила; изобщо не обича да следва процедури; в известна степен е готов да поема риск при вземане на решения	■									
Структурираност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Организираност</b> в сравнение с повечето хора не е много организиран; изобщо не обича да прави планове; по-малко склонен да приоритизира от повечето хора	■									
<b>Принципност</b> поставя по-слаб акцент върху етиката от много хора; в сравнение с много хора не се интересува толкова от спазване на конфиденциалност; сравнително малко се старее да изпълнява поетите ангажименти			■							
<b>Действеноост</b> работи с умерено бързо темпо; работи добре, когато е натоварен; предпочита да върши нещата едно по едно					■					
Устременост	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Динамичност</b> добър е в това да прави необходимото, за да се случват нещата; нетърпелив да стартира нещата; сравнително енергичен								■		
<b>Предприемчивост</b> склонен да открива бизнес възможности; силно ориентиран към продажби; конкурентен колкото повечето хора									■	
<b>Стремеж към постижения</b> стреми се към постигане на изключителни резултати; сравнително амбициозен; склонен е да постоанства в усилията си, когато срещне трудни предизвикателства									■	

## 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 Вашия успех:

### 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