

Linjajohtajan raportti
F. Heikkinen

Focus

Styles

Tietoja raportista

Tämä raportti perustuu Wave® Styles -arviointiin, jossa tutkitaan yksilön motiiveja, mieltymyksiä, tarpeita ja lahjakkuuden piirteitä tärkeillä työn osa-alueilla.

Tulokset perustuvat vertailuun kansainvälisen ryhmän kanssa, joka koostuu yli 31 000 ammattilaisesta ja johtajasta.

Koska henkilö täyttää kyselylomakkeen itse, tulokset heijastelevat henkilön käsityksiä itsestään. Kattava tutkimuksemme on osoittanut kyselylomakkeen olevan hyvä mittari siitä, miten ihmiset todennäköisesti toimivat työpaikalla. Henkilön itseään koskevien käsitysten subjektiivisuus pitää kuitenkin huomioida näiden tietojen tulkinnessa.

On syytä muistaa, että tämän raportin tiedot voivat olla arkaluontoisia. Sen takia sitä on säilytettävä turvallisessa paikassa.

Tämän raportin tiedot vastaavat todennäköisesti hyvin henkilön itseään koskevia käsityksiä 12-24 kuukauden ajan olosuhteista riippuen.

Tämä raportti luotiin käyttämällä Saville Assessment -ohjelmistoja. Se on muodostettu vastaajan suorittaman arvioinnin pohjalta ja heijastaa vastaajan antamia vastauksia.

Tämä raportti on luotu sähköisesti. Saville Assessment ei takaa, ettei sitä ole muutettu tai muokattu. Emme vastaa minkäänlaisista seurauksista, joita tämän raportin käyttämisestä voi aiheutua.

Tätä arviointia voivat käyttää vain Saville Assessmentin työntekijät, Saville Assessmentin agentit ja Saville Assessmentin valtuuttamat asiakkaat.

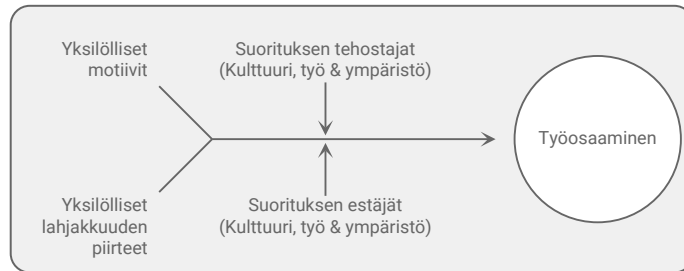
Johdanto

Osaamispotentiaaliprofiili

Osaamispotentiaaliprofiili on kehitetty tietokantojen perusteella, jotka linkittävät Styles-kyselyn tekijät yksityiskohtaisiin ja riippumattomiin työsuorituksen arviointeihin. Tämä antaa yksilöllisen ennusteen F. Heikkinen:n todennäköisistä vahvuuksista ja rajoituksista 12 suorituskyvyn kannalta keskeisillä osa-alueilla. Suorituskyvyn piilevät osatekijät ilmenevät kunkin 12 osaamisalueen alla olevissa sanallisissa kuvauksissa ja pistemäärissä. Tätä ennustetta tulisi tulkita niin, että sitä verrataan tärkeimpiin työhön liittyviin vaatimuksiin, jotka on määritelty työnkuvan analyysin tai osaamisen profilointimenetelmien avulla. Erittäin myönteiset profiilit saattavat ilmentää epärealistisen myönteistä omakuvaa, kun taas alhaisen pistemäärän profiilit saattavat olla merkki liiallisesta itsekriittisyydestä. Sellaisissa tapauksissa on erityisen tärkeää tarkistaa tulokset vertaamalla niitä muihin tietoihin.

Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön

Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön antaa viitteitä niistä kulttuurin, työn ja ympäristön osatekijöistä, jotka todennäköisesti tehostavat tai ehkäisevät henkilön menestymistä. Saville Assessmentin uraa uurtavan tutkimuksen mukaan on mahdollista, että ihmisten motiivit ja lahjakkuuden piirteet ovat tärkeillä tavoilla vuorovaikutuksessa kulttuurin, työn ja ympäristön ominaisuuksien kanssa, joiden avulla voidaan määrittää heidän työsuorituksensa ja osaamisensa.












Raportin käyttötarkoitus

Raporttia voidaan käyttää erilaisissa lahjakkuuteen liittyvissä johtotehtävissä, kuten henkilökunnan valinnassa, työsijoittelussa, ylennyksissä sekä lahjakkuuden kehittämisessä. Raportti on tarkoitettu linjajohtajien, arvioijien, haastattelijoiden ja muiden avainasemassa olevien avuksi päätöksenteossa. Heillä ei tarvitse olla erityistä psykometrisen arvioinnin koulutusta tai asiantuntemusta. Osaamismalli on suunniteltu yleisesti sovellettavaksi ja se perustuu kattavaan tutkimukseen. Jokaisen osaamisalueen suhteellinen merkitys tulisi määrittää arviointiprosessin alussa. Tässä raportissa olevaa informaatiota tulisi myös käyttää yhdessä muun yksilön työhön liittyvän informaation kanssa, kun tehdään työllistämiseen liittyviä päätöksiä.

Tämän raportin tekijänä tulisi olla erityisasiantuntija, joka on pätevä käyttämään kaikkia Saville Assessment Wave -tutkimusvälineitä, mukaan lukien Asiantuntijan raportti, jossa on yksityiskohtaisempaa informaatiota (esim. yksilön piilevistä lahjakkuuden piirteistä ja motiiveista).

Osaamispotentialiaalin profiili

Tämä profiili antaa F. Heikkinen:n suuremmista ja pienemmistä potentiaalialueista. Henkilön arviointituki on Sten 2 ja arvioiden vastaavuus on Sten 8.

	Osaamisen kuvaus	Potentiaali
Ongelmien ratkaiseminen	Ongelmien arvioiminen Tietojen analysoiminen (2); Tosiasioiden esittäminen (5); Tietojen tulkitseminen (4)	 Melko alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 25 %:lla erityiskoulutetuista
	Asioiden tutkiminen Asiantuntemuksen kasvattaminen (1); Käytännöllisten lähestymistapojen omaksuminen (7); Näkemysten ilmaiseminen (3)	 Erittäin alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 1 %:lla erityiskoulutetuista
	Innovaatioiden luominen Ideoiden luominen (3); Mahdollisuuksien tutkiminen (1); Strategioiden kehittäminen (1)	 Erittäin alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 1 %:lla erityiskoulutetuista
Ihmisiin vaikuttaminen	Ihmissuhteiden luominen Vuorovaikutus ihmisten kanssa (9); Kontaktien luominen (6); Vaikutuksen tekeminen ihmisiin (10)	 Hyvin korkea kyvykkyys korkeampi kuin 95 %:lla erityiskoulutetuista
	Tiedon välittäminen Ihmisten vakuuttaminen (10); Tiedon sanallinen ilmaiseminen (9); Ideoiden kyseenalaistaminen (8)	 Erittäin korkea kyvykkyys korkeampi kuin 99 %:lla erityiskoulutetuista
	Johtajana toimiminen Päätöksenteko (9); Ihmisten johtaminen (6); Ihmisten kannustaminen (1)	 Keskimääräinen kyvykkyys korkeampi kuin 40 %:lla erityiskoulutetuista
Lähestymistapojen mukauttaminen	Lannistumattomuuden näyttäminen Itsevarmuuden ilmaiseminen (9); Paineensietokyky (8); Ristiriitojen ratkaiseminen (2)	 Melko korkea kyvykkyys korkeampi kuin 75 %:lla erityiskoulutetuista
	Muutokseen sopeutuminen Positiivinen ajattelu (6); Muutoksen hyväksyminen (2); Halu saada palautetta (4)	 Alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 10 %:lla erityiskoulutetuista
	Tuen antaminen Ihmisten ymmärtäminen (1); Työskentely ryhmässä (1); Yksilöiden arvostaminen (1)	 Erittäin alhainen kyvykkyys korkeampi kuin 1 %:lla erityiskoulutetuista

Osaamispotentiaalin profiili

Osaamisen kuvaus

Potentiaali

Tulosten aikaansaaminen

Yksityiskohtien käsitteleminen

Kyky toimia tietyn aikarajan puitteissa (4);
Asioiden tarkastaminen (3); Menettelytapojen
noudattaminen (2)



Alhainen

kyvykyys korkeampi kuin 10
%:lla erityiskoulutetuista

Tehtävien jäsentäminen

Tehtävien hallinta (3); Standardien
ylläpitäminen (1); Tuotteliaisuus (6)



Erittäin alhainen

kyvykyys korkeampi kuin 1 %:lla
erityiskoulutetuista

Menestykseen pyrkiminen

Toimintaan ryhtyminen (9); Tilaisuuksiin
tarttuminen (9); Tavoitteisiin pyrkiminen (7)



Hyvin korkea

kyvykyys korkeampi kuin 95
%:lla erityiskoulutetuista

Ennustettu sopivuus kulttuuriin/ympäristöön

Tämä perustuu kattavaan Saville Assessmentin tutkimukseen, jossa yksilön työskentelytyyli yhdistetään työkuultuuriin. Tässä korostetaan kulttuurin, työn ja ympäristön eri puolia, jotka todennäköisesti edistävät tai estävät F. Heikkinen:n menestymistä:

Suorituksen tehostajat

- + jossa on mahdollisuus olla huomion keskipiste ja jossa ollaan tietoisia yksilön saavutuksista ja statuksesta
- + jossa kykyä suostutella pidetään suurena arvossa ja jossa vaikutusvallan muotoja ovat suostuttelu- ja neuvottelukyky, ei niinkään määräysvallan käyttö
- + jossa ihmisiä rohkaistaan ottamaan vastuu tärkeistä päätöksistä ja jossa päätöskykyä pidetään arvokkaana ominaisuutena
- + jossa itsevarmuutta pidetään etuna ja jossa ihmisiä rohkaistaan tietämään oma arvonsa ja ottamaan vastuu omista työtehtävistään
- + joka on energinen, jossa toimitaan paljon ja jossa ihmisiä palkitaan aloitteiden tekemisestä ja asioiden aikaan saamisesta
- + jossa arvostetaan suuresti kykyä selittää asiat selkeästi ja varmasti ja jossa on usein mahdollisuuksia pitää muodollisia esitelmiä
- + jossa arvostetaan suuresti kaupallisuutta ja yrityshenkisyyttä ja jossa painotetaan liikemahdollisuuksien löytämistä ja kilpailijoiden päihittämistä
- + jossa on lukuisia mahdollisuuksia tutustua uusiin ihmisiin ja luoda ihmissuhteita ja jossa hyvää kykyä verkostoitua pidetään menestyksen avaimena

Suorituksen estäjät

- ⊘ jossa yksilön asema on vaatimaton eikä saavutuksia huomata
- ⊘ jossa vaikutusvalta saavutetaan määräysvallan käytöllä ja hallinnalla suostuttelun ja neuvottelun sijaan
- ⊘ jossa muut vastaavat suurien päätösten tekemisestä ja jossa on vähän mahdollisuuksia vaikuttaa tulokseen
- ⊘ jossa itsevarmuutta pidetään ylimielisyytenä ja jossa ihmisiä ei rohkaista ottamaan vastuuta omista työtehtävistään
- ⊘ joka ei ole energinen paikka eivätkä ihmiset ole kovinkaan aloitteellisia
- ⊘ jossa ei pidetä kovinkaan tärkeänä kykyä selittää asioita hyvin ja jossa on vähän mahdollisuuksia pitää esitelmiä
- ⊘ jonka kulttuuri on epäkaupallinen, kilpailua kaihtava ja voittoa tuottamaton
- ⊘ jossa on vähän mahdollisuuksia toimia verkostoissa