

Laporan Manajer Lini Okta Namaskara



Professional

Styles

Tentang Laporan ini

Laporan ini didasarkan pada penilaian Wave® Styles yang mendalami motif, preferensi, kebutuhan, dan bakat seseorang dalam bidang kerja utama.

Hasil ini didasarkan pada perbandingan dengan kelompok internasional yang terdiri atas lebih dari 24.000 profesional dan manajer.

Berhubung kuesioner ini adalah sebuah penilaian laporan mandiri, hasilnya akan menggambarkan persepsi pribadi seseorang. Penelitian menyeluruh menunjukkan bahwa kuesioner ini merupakan indikator yang baik tentang kinerja seseorang di tempat kerja. Namun, pertimbangan ketat harus diberikan mengingat sifat subjektif pemakaian persepsi pribadi seseorang dalam interpretasi data ini.

Perlu diingat bahwa informasi yang terdapat dalam laporan ini mungkin sensitif dan perlu dilakukan segala upaya untuk memastikan bahwa informasi tersebut disimpan di tempat yang aman.

Informasi yang terdapat dalam laporan ini mungkin akan tetap menjadi cerminan yang baik tentang persepsi diri individual selama 12 hingga 24 bulan, tergantung pada situasi.

Laporan dihasilkan menggunakan sistem perangkat lunak Saville Assessment. Laporan ini diambil dari hasil penilaian yang dilakukan responden, dan menunjukkan jawaban mereka.

Laporan ini dihasilkan secara elektronik. Saville Assessment tidak menjamin bahwa laporan ini tidak diubah atau diedit. Kami tidak bertanggung jawab atas konsekuensi yang terjadi dalam penggunaan laporan ini, apa pun yang timbul.

Penerapan penilaian ini terbatas pada karyawan Saville Assessment, agen Saville Assessment, dan klien yang diberi kewenangan oleh Saville Assessment.

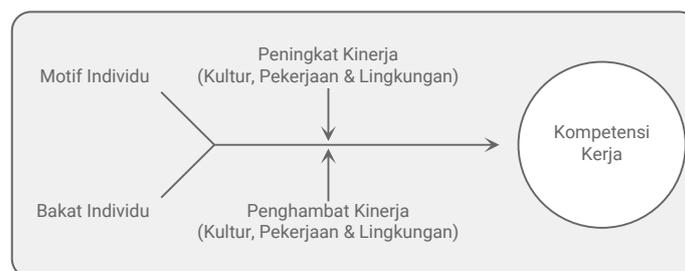
Pengantar

Profil Potensi Kompetensi

Profil Potensi Kompetensi telah dikembangkan berdasarkan pangkalan data yang menghubungkan aspek kuesioner Styles dengan penilaian kinerja independen yang terperinci. Laporan ini memberikan prediksi unik tentang keunggulan dan kelemahan Okta Namaskara dalam 12 bidang kinerja utama. Komponen kinerja penting ditunjukkan pada keterangan verbal dan skor dalam 12 judul kompetensi. Prediksi ini harus diinterpretasikan berdasarkan persyaratan utama dalam pekerjaan yang dibuat melalui analisis kerja atau metode penyusunan profil kompetensi. Profil yang sangat positif mencerminkan pandangan positif yang tidak realistis terhadap diri sendiri, sedangkan profil dengan skor rendah menunjukkan pandangan yang terlalu kritis terhadap diri sendiri. Dalam kondisi tersebut, sebaiknya verifikasi hasil dengan informasi lain.

Prediksi Kesesuaian Kultur/Lingkungan

Prediksi Kecocokan Kultur/Lingkungan memberikan indikasi tentang berbagai aspek kultur, pekerjaan, dan lingkungan yang dapat meningkatkan atau menghambat keberhasilan seseorang. Berdasarkan penelitian terobosan dari Saville Assessment, motif dan bakat seseorang berinteraksi secara penting dengan karakteristik kultur, pekerjaan, dan lingkungan untuk membantu menentukan kinerja dan kompetensi dalam pekerjaan.



Cara menggunakan laporan ini

Laporan ini dapat digunakan dalam berbagai aktivitas manajemen bakat termasuk seleksi, penempatan, promosi, dan pengembangan bakat karyawan. Laporan ini dirancang untuk diinterpretasikan oleh manajer lini, penilai, pewawancara, dan pihak yang berkepentingan lainnya untuk mendukung pengambilan keputusan mereka tanpa memerlukan pelatihan atau keahlian khusus dalam bidang penilaian psikometrik. Model kompetensi yang digunakan dirancang untuk dapat diterapkan secara universal dan didasarkan pada penelitian yang luas. Nilai penting relatif dari masing-masing kompetensi harus ditentukan di awal proses penilaian. Selain itu, informasi dalam laporan ini harus digunakan bersama informasi lain yang terkait dengan pekerjaan seseorang saat mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Laporan ini hanya boleh diberikan oleh ahli yang memiliki kualifikasi untuk menggunakan rangkaian lengkap alat tes Saville Assessment Wave, termasuk Laporan Ahli yang menyediakan informasi lebih rinci (misalnya bakat dan motif dasar seseorang).

Profil Potensi Kompetensi

Profil ini memberikan bidang potensi yang menjadi keunggulan dan kelemahan Okta Namaskara. Angka Kesesuaian Penilaian Okta Namaskara adalah Sten 7 dan angka Konsistensi Peringkat-nya adalah Sten 9.

| | Deskripsi kompetensi | Potensi |
|-------------------------|--|--|
| Mengatasi Masalah | Mengevaluasi Masalah Memeriksa Informasi (8); Mendokumentasikan Fakta (6); Menafsirkan Data (6) | Cukup Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 75% kelompok pembanding |
| | Menyelidiki Masalah Mengembangkan Keahlian (6); Menerapkan Pendekatan Praktis (3); Memberikan Wawasan (10) | Cukup Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 75% kelompok pembanding |
| | Menciptakan Inovasi Menghasilkan gagasan (10); Mengeksplorasi Kemungkinan (9); Mengembangkan Strategi (9) | Luar Biasa Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 99% kelompok pembanding |
| Mempengaruhi Orang Lain | Menjalin Hubungan Berinteraksi Dengan Banyak Orang (5); Membangun Keselarasan Hubungan (3); Memberi Kesan Baik (8) | Rata-Rata potensi lebih tinggi dibandingkan 40% kelompok pembanding |
| | Mengkomunikasikan Informasi Meyakinkan Orang Lain (8); Menjelaskan Informasi (6); Menantang gagasan (10) | Sangat Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 95% kelompok pembanding |
| | Memberikan Kepemimpinan Membuat Keputusan (10); Mengarahkan Orang Lain (8); Memberdayakan Individu (5) | Sangat Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 95% kelompok pembanding |
| Menyesuaikan Pendekatan | Menunjukkan Ketangguhan Menunjukkan Kepercayaan Diri (7); Menunjukkan Ketenangan (7); Mengatasi Konflik (3) | Rata-Rata potensi lebih tinggi dibandingkan 60% kelompok pembanding |
| | Beradaptasi Terhadap Perubahan Berpikir Positif (7); Menerima Perubahan (6); Meminta Tanggapan (3) | Rata-Rata potensi lebih tinggi dibandingkan 60% kelompok pembanding |
| | Memberi Dukungan Memahami Orang Lain (3); Bekerja Sama Dalam Tim (2); Menghargai Individu (3) | Sangat Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 5% kelompok pembanding |
| Pencapaian Hasil | Memproses Detail Mematuhi Skala Waktu (2); Memeriksa Berbagai Hal (3); Mengikuti Prosedur (1) | Luar Biasa Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 1% kelompok pembanding |
| | Mengatur Tugas Mengelola Tugas (1); Menegakkan Standar (2); Menjadi Produktif (4) | Luar Biasa Rendah potensi lebih tinggi dibandingkan 1% kelompok pembanding |
| | Mendorong Kesuksesan Melakukan Tindakan (8); Meraih Peluang (8); Mengejar Tujuan (9) | Sangat Tinggi potensi lebih tinggi dibandingkan 95% kelompok pembanding |

Prediksi Kesesuaian Kultur/Lingkungan

Berdasarkan penelitian ekstensif dari Saville Assessment yang menghubungkan gaya individu dengan kultur di tempat kerja, laporan ini menyoroti berbagai aspek budaya, pekerjaan, dan lingkungan yang dapat meningkatkan atau menghambat keberhasilan Okta Namaskara:

Peningkat Kinerja

- ⊕ bila kreativitas dan inovasi didukung serta gagasan dan solusi radikal diterima
- ⊕ bila debat seru dianggap baik dan semua orang didukung untuk menantang gagasan, berdebat, serta menyampaikan ketidaksetujuan secara terbuka
- ⊕ bila semua orang didukung untuk bertanggung jawab atas keputusan penting dan ketegasan sangat dihargai
- ⊕ bila kemampuan untuk memahami inti permasalahan dan mengidentifikasi solusi dengan cepat sangat dihargai
- ⊕ bila pengembangan gagasan dan konsep teoretis didukung
- ⊕ bila ada fokus yang tinggi pada hasil dan tekad untuk berhasil, apa pun yang terjadi, dan semua orang dihargai jika meraih hasil luar biasa
- ⊕ bila terdapat fokus strategis yang kuat, bila visi yang jelas untuk masa depan dianggap baik dan kemampuan berpikir strategis sangat dihargai
- ⊕ bila komersialisme dan kewirausahaan dihargai serta terdapat fokus pada pengidentifikasian peluang bisnis dan keunggulan dalam kompetisi

Penghambat Kinerja

- ⊖ bila sikap konvensional menjadi keunggulan, pendekatan tradisional lebih disukai dan orang-orang kurang didukung untuk menghasilkan ide-ide baru
- ⊖ bila perbedaan pendapat tidak disukai dan semua orang tidak didukung untuk menantang gagasan serta menyampaikan ketidaksetujuan
- ⊖ bila tanggung jawab atas keputusan besar terletak di tangan orang lain dan hanya ada sedikit peluang untuk mempengaruhi hasilnya
- ⊖ bila memberi wawasan baru dan mengidentifikasi potensi peningkatan tidak terlalu dihargai
- ⊖ bila tidak banyak minat pada penerapan gagasan dan model teoretis dan semua orang diberi sedikit waktu untuk mengeksplorasi berbagai pilihan dan peluang
- ⊖ bila dorongan untuk meraih hasil luar biasa kurang dihargai dan semua orang jarang bertahan saat menghadapi kesulitan
- ⊖ bila lebih fokus pada jangka pendek daripada jangka panjang, taktis daripada strategis
- ⊖ bila kultur tidak komersial, tidak kompetitif, dan tidak berorientasi keuntungan