



Экспертный отчёт
Владимир Иванов



Focus

Styles

Содержание

Введение.....	3
Психометрический профиль – характеристика ответов.....	4
Психометрический профиль.....	6
Потенциал проявления компетенций.....	8
Прогноз подходящего рабочего окружения.....	10

Об отчёте

Этот отчёт подготовлен на основе опросника Wave® Styles, который предназначен для оценки склонностей, предпочтений, потребностей и талантов человека в важных направлениях профессиональной деятельности.

Результаты получены на основе сравнения с группой из более чем 31000 менеджеров и специалистов разных стран.

Поскольку опросник заполняется самостоятельно, данные результаты отражают самооценку респондента. Наши обширные исследования доказывают, что такой подход позволяет достоверно прогнозировать, как и насколько успешно люди будут справляться с работой. Тем не менее следует учитывать субъективность самооценки при интерпретации результатов.

Крайне важно помнить, что информация, содержащаяся в этом отчёте, потенциально является конфиденциальной, и необходимо принять все меры для хранения отчёта в надёжном месте.

Можно ожидать, что информация в отчёте будет точно отражать представление респондента о самом себе в течение 12–24 месяцев, в зависимости от обстоятельств.

Отчёт сгенерирован с помощью программного обеспечения Saville Assessment. Он получен на основе заполненного респондентом опросника и отражает предоставленные им ответы.

Этот отчёт был сгенерирован в электронном виде. Saville Assessment не гарантирует, что он не был изменён или отредактирован, и не несёт ответственности за последствия использования данного отчёта.

Правом использования данного отчёта обладают только сотрудники, партнёры и уполномоченные клиенты Saville Assessment.

Введение

Психометрический профиль

В разделе «Психометрический профиль – характеристика ответов» предлагается характеристика ответов, предоставленных респондентом Владимир Иванов на вопросы опросника. Любые значительные отклонения в стиле заполнения опросника можно выявить с помощью четырёх показателей в подразделе «Характеристика стиля заполнения опросника». Полный психометрический профиль концентрирует внимание на 12 группах личностных характеристик Focus Styles, разделённых на четыре кластера (Думающий, Влияющий, Адаптирующийся и Достигающий). С каждой из 12 групп соотнесено по три индикатора (в общей сложности 36 индикаторов), при этом под названием каждой группы приведены текстовые описания индикаторов и их значения.

Потенциал проявления компетенций

Профиль «Потенциал проявления компетенций» разработан на основе баз данных, связывающих индикаторы опросника Styles с результатами подробной независимой оценки эффективности рабочего поведения. Профиль представляет собой уникальный прогноз сильных и слабых сторон респондента Владимир Иванов в 12 основных сферах. Под названием каждой из компетенций приведены текстовые описания входящих в неё компонентов и их значения. Эти прогнозные показатели следует интерпретировать, отталкиваясь от основных рабочих требований, которые определяются в ходе анализа должностных обязанностей или с применением методов моделирования компетенций. Слишком высокие показатели свидетельствуют о нереалистично завышенной самооценке, тогда как низкие показатели могут отражать чрезмерно критичное отношение к себе. В таких случаях особенно важно сверить результаты с другой информацией.

Прогноз подходящего рабочего окружения

Профиль подходящего рабочего окружения указывает на те особенности организационной культуры, должностных обязанностей и рабочего окружения, которые способны повысить или снизить успешность человека. Новаторское исследование Saville Assessment доказало, что на производительность и успешное проявление компетенций очень большое влияние оказывает сочетаемость мотивов и талантов респондента с рабочим окружением, в котором он действует.



Психометрический профиль — характеристика ответов

Данный раздел представляет собой подробный анализ ответов респондента Владимир Иванов на вопросы опросника Styles. Он начинается с краткой характеристики стиля заполнения опросника респондентом, за которой следует описание структуры его профиля. Этот стиль ответов необходимо учитывать при анализе психометрического профиля. На следующей странице приведены результаты по четырём кластерам.

Характеристика стиля заполнения опросника



Психометрический профиль – характеристика ответов

Как читать профиль

Обширные исследования Saville Assessment доказывают, что итоговый балл по шкале стенов, учитывающий нормативные и ипсативные ответы, наилучшим образом прогнозирует результаты работы респондента. Также предоставляется информация о выявленных в профиле нюансах, характерная только для отчётов Wave.

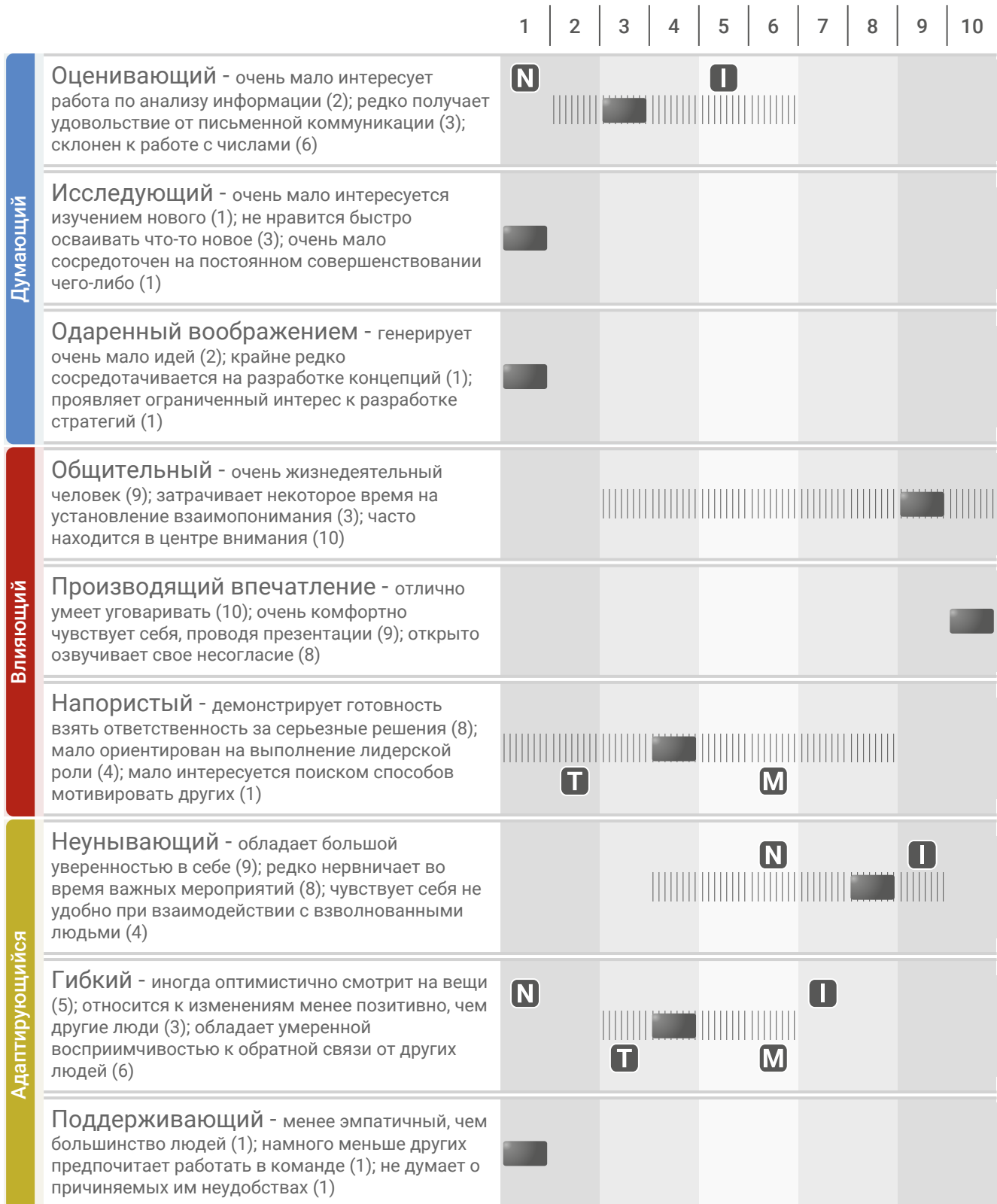
||||||| **Разброс результатов по характеристике.** Разброс в значениях индикаторов в пределах любой личностной характеристики в три стена и более отмечается штриховкой на шкале характеристики с указанием значений индикаторов в баллах по шкале стенов в скобках после текстового описания индикатора.

N - I **Разброс нормативных и ипсативных ответов.** Разница между нормативными (оценка) и ипсативными (ранжирование) показателями в три стена и более отмечается маркерами **N** и **I** соответственно. Если ипсативные показатели выше, респондент, возможно, был излишне самокритичен при выставлении нормативных оценок. Если нормативный балл выше, респондент мог быть недостаточно самокритичен и, возможно, приукрасил себя при выставлении нормативных оценок. Эти случаи указывают на характеристики, прогноз поведения по которым полезно дополнительно проверить, что намного лучше, чем просто общая оценка уровня социальной желательности.

M - T **Разброс показателей «Мотив» и «Талант».** Разница между показателями «Мотив» и «Талант» в пределах любой личностной характеристики в три стена и более отмечается маркерами **M** и **T** соответственно. Эта разница может говорить о возможностях развития в определённых областях или указывать на области, где рабочее окружение оказывает значительное воздействие.

Психометрический профиль

Установка на согласие (2) Последовательность (8) Согласованность: N - I (3) M - T (6)



Психометрический профиль






Потенциал проявления компетенций

Данный профиль содержит информацию об уровнях потенциала респондента Владимир Иванов в различных сферах. Оценка потенциала проявления компетенций разработана на основе обширных международных баз данных Saville Assessment, связывающих результаты опросника Wave с эффективностью работы.

	Компетенции	Потенциал
Решает проблемы	Оценивает проблемы Разбирается в информации (2); Фиксирует факты (5); Вникает в смысл данных (4)	Довольно низкий потенциал выше, чем примерно у 25% нормативной группы
	Изучает предмет обсуждения Развивает свою экспертизу (1); Применяет практические методы работы (7); Раскрывает суть проблемы (3)	Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
	Создаёт инновационные решения Генерирует идеи (3); Рассматривает возможности (1); Развивает стратегии (1)	Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
Влияет на людей	Выстраивает отношения Взаимодействует с людьми (9); Налаживает взаимопонимание (6); Производит впечатление на людей (10)	Очень высокий потенциал выше, чем примерно у 95% нормативной группы
	Информирует Убеждает (10); Четко формулирует (9); Стимулирует идеи (8)	Чрезвычайно высокий потенциал выше, чем примерно у 99% нормативной группы
	Проявляет лидерство Принимает решения (9); Руководит людьми (6); Вселяет веру в свои силы (1)	Средний потенциал выше, чем примерно у 40% нормативной группы
Адаптирует способ действия	Проявляет выдержку Транслирует уверенность в себе (9); Демонстрирует самообладание (8); Урегулюет конфликт (2)	Довольно высокий потенциал выше, чем примерно у 75% нормативной группы
	Реагирует на изменения Мыслит позитивно (6); Приветствует изменения (2); Запрашивает обратную связь (4)	Низкий потенциал выше, чем примерно у 10% нормативной группы
	Даёт поддержку Понимает людей (1); Работает в команде (1); Ценит индивидуальность (1)	Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы

Потенциал проявления компетенций

Компетенции	Потенциал
Работает скрупулезно Соблюдает графики (4); Проверяет (3); Следует процедурам (2)	 Низкий потенциал выше, чем примерно у 10% нормативной группы
Структурирует задачи Упорядочивает задачи (3); Отстаивает стандарты поведения (1); Производит результат (6)	 Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
Приводит к успеху Делает дело (9); Ухватывает возможности (9); Преследует цели (7)	 Очень высокий потенциал выше, чем примерно у 95% нормативной группы

Достигает результатов

Прогноз подходящего рабочего окружения

Этот профиль подготовлен на основе обширных исследований компании Saville Assessment, в которых изучалась взаимосвязь между стилем поведения человека и организационной культурой. Он содержит индикаторы, описывающие организационную культуру, должностные обязанности и рабочее окружение, которые будут способствовать или, наоборот, заметно препятствовать раскрытию потенциала респондента Владимир Иванов .

Раскроет потенциал в рабочем окружении, где

- ⊕ в компании принято информировать сотрудников о достижениях и успехах коллег
- ⊕ приветствуется умение доходчиво излагать свою точку зрения и оказывать влияние за счёт убеждения и обсуждения, а не за счёт статуса
- ⊕ руководство поощряет сотрудников брать на себя ответственность за важные решения и считает решительность ценным качеством
- ⊕ в компании ценятся уверенные в себе люди, знающие себе цену и готовые брать ответственность за свою работу
- ⊕ сотрудники работают энергично, а компания вознаграждает их за инициативность
- ⊕ есть возможность часто проводить презентации, и ценится способность уверенно и доходчиво представлять свои идеи
- ⊕ компания ожидает от своих сотрудников предпринимательского подхода, умения находить возможности развития бизнеса и обеспечивать преимущество над конкурентами
- ⊕ существует много возможностей установить новые контакты, компания ценит умение налаживать деловые связи

Снизит потенциал в рабочем окружении, где

- ⊖ сотрудникам отводится скромная роль, их достижения не признаются
- ⊖ в компании принято отдавать распоряжения в приказном порядке и не принято обсуждать решения с сотрудниками
- ⊖ нет полномочий принимать важные решения и возможности влиять на них
- ⊖ уверенность в себе приравнивается к самонадеянности и осуждается, руководство не одобряет стремление сотрудников к самостоятельности
- ⊖ сотрудники в компании неинициативны и неэнергичны
- ⊖ недостаточно часто предоставляется возможность проводить презентации и в целом нет необходимости давать разъяснения
- ⊖ корпоративная культура слабо ориентирована на коммерческий успех, поддержание конкурентоспособности и получение прибыли
- ⊖ мало возможностей налаживать связи и устанавливать деловые контакты