

Экспертный отчёт по рабочим ролям
Владимир Иванов

A horizontal graphic of a water splash, showing a wave cresting and breaking, with water droplets and bubbles visible. The splash is set against a white background and is positioned above a solid blue background.

Focus

Styles

Содержание

Введение.....	3
Психометрический профиль – характеристика ответов.....	4
Психометрический профиль.....	6
Потенциал проявления компетенций.....	8
Прогноз подходящего рабочего окружения.....	10
О модели рабочих ролей.....	11
Ваши рабочие роли.....	12
Предпочитаемые рабочие роли.....	13
Контрастирующие рабочие роли.....	14
Как использовать преимущества Ваших рабочих ролей.....	15
Взаимодействие с носителями других рабочих ролей.....	16
Взаимодействие с носителями аналогичных рабочих ролей.....	17

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.

Отчёт по рабочим ролям

Модель рабочих ролей включает в себя восемь рабочих ролей. Данный отчёт позволяет сделать вывод о том, какие рабочие роли с наибольшей и наименьшей вероятностью примет на себя Владимир Иванов, исходя из ответов на вопросы опросника Styles.

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.

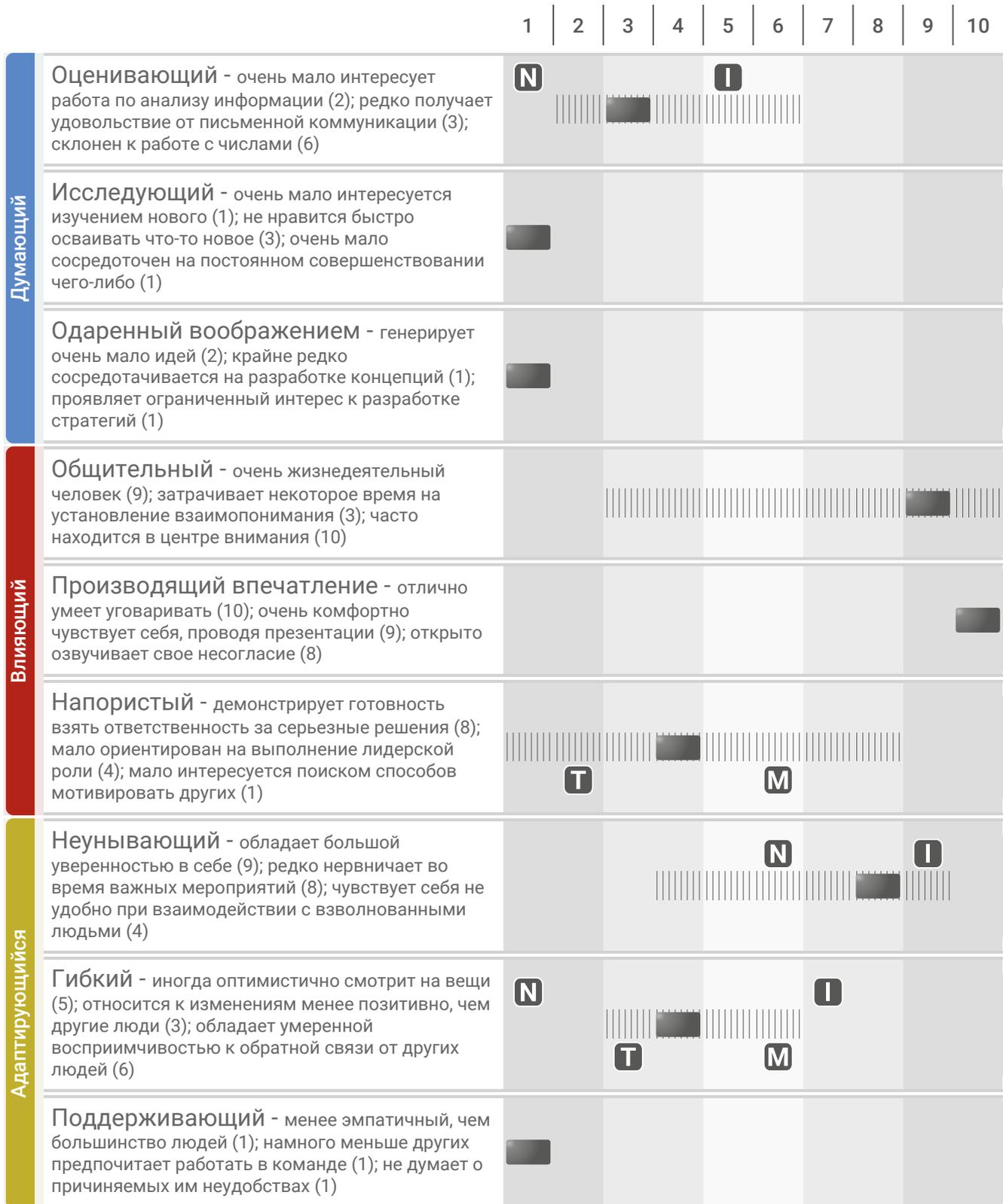
||||||| **Разброс результатов по характеристике.** Разброс в значениях индикаторов в пределах любой личностной характеристики в три стена и более отмечается штриховкой на шкале характеристики с указанием значений индикаторов в баллах по шкале стенов в скобках после текстового описания индикатора.

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

О модели рабочих ролей

Решает задачи



Исследователь

Исследователи анализируют и систематизируют информацию, опираясь на свои знания и опыт. Для них важно найти правильный ответ.



Изобретатель

Изобретатели творчески подходят к решению проблем и зачастую предлагают долгосрочные, стратегические решения.

Оказывает влияние на других



Коммуникатор

Коммуникаторы активно обмениваются информацией с другими людьми и помогают налаживать социальное взаимодействие.



Рулевой

Рулевые берут на себя управление ситуацией и координируют других. Такие люди предпочитают вести коллег за собой.

Действует гибко



Оптимист

Оптимисты отличаются выдержкой и умеют сохранять спокойствие даже в стрессовых ситуациях. Они помогают поддерживать командный дух коллектива на высоком уровне.



Помощник

Помощники внимательны к другим, ориентируются на общекомандные цели и помогают сглаживать "острые углы".

Обеспечивает результат



Реализатор

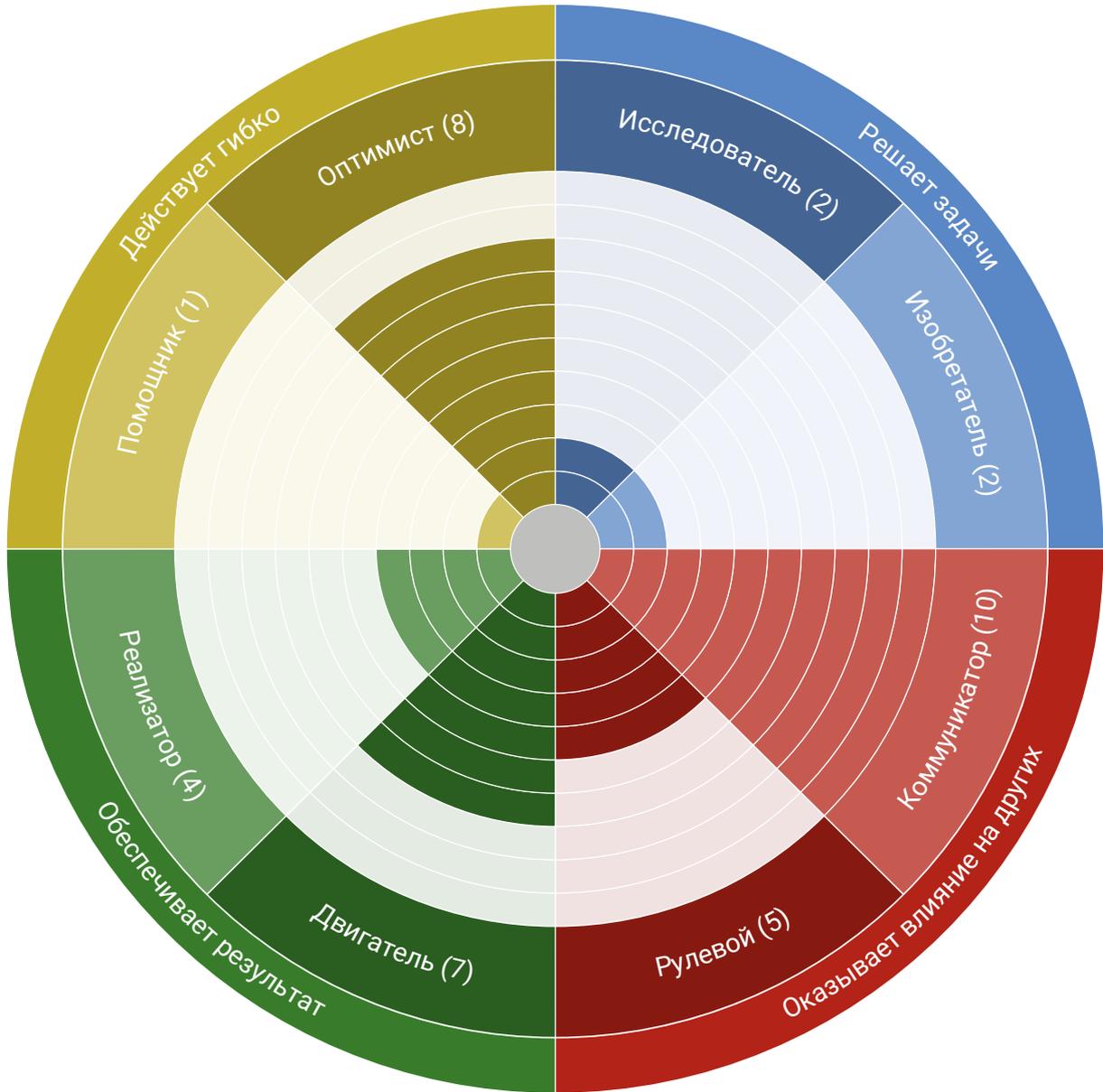
Реализаторы сосредоточены на том, чтобы работа была доведена до конца с высоким уровнем качества. Они уделяют большое внимание деталям.



Двигатель

Двигатели твёрдо настаивают на достижении амбициозного результата. Часто они весьма конкурентны и предприимчивы.

Ваши рабочие роли



Рейтинг предпочитаемых Вами рабочих ролей

 Коммуникатор	Приоритетная роль
 Оптимист	Вторая роль

Двигатель

Рулевой

Реализатор

Исследователь

 Изобретатель	Нежелательные роли
 Помощник	

Предпочитаемые рабочие роли

Ваша приоритетная роль — это рабочая роль, в которой Вы наиболее сильны и которую с наибольшей вероятностью примете на себя в рабочих отношениях. Тем не менее в некоторых ситуациях Вы можете предпочесть не приоритетную, а вторую рабочую роль. Каждая из предпочитаемых Вами ролей имеет свои сильные стороны, которые могут способствовать повышению эффективности Вашей работы.

Приоритетная роль	Вторая роль
 Коммуникатор	 Оптимист
<p>Коммуникаторы активно обмениваются информацией с другими людьми и помогают налаживать социальное взаимодействие.</p> <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none">• Коммуникаторы обычно эффективно доводят информацию до других.• Коммуникаторы, как правило, уверенно общаются с людьми.• Коммуникаторы чаще всего производят позитивное впечатление на окружающих.	<p>Оптимисты отличаются выдержкой и умеют сохранять спокойствие даже в стрессовых ситуациях. Они помогают поддерживать командный дух коллектива на высоком уровне.</p> <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none">• Оптимисты, как правило, остаются спокойными даже в трудных обстоятельствах.• Оптимисты обычно излучают уверенность в себе и заражают ею окружающих.• Оптимисты обычно сохраняют позитивный взгляд на ситуацию.

Комбинация приоритетной и второй рабочих ролей представляет собой Вашу двоякую роль. Эта комбинация также имеет свои сильные стороны, которые могут принести преимущества в работе.

Комбинация ролей	
 Коммуникатор	 Оптимист
<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none">• Сотрудники с таким сочетанием ролей, как правило, умеют создавать позитивную атмосферу, способствующую росту у окружающих уверенности в своих силах.• Сотрудники с таким сочетанием ролей спокойно и уверенно доводят информацию до коллег.	

Контрастирующие рабочие роли

Для того чтобы глубже понять Ваш профиль рабочих ролей, рекомендуется рассмотреть контрасты между двумя предпочитаемыми Вами (приоритетной и второй) и двумя нежелательными для Вас ролями.

Приоритетная роль

Нежелательная роль



Коммуникатор



Помощник

Сотрудники с таким контрастом ролей обычно не испытывают сложностей в общении, но порой бывают склонны больше говорить, чем слушать. Постарайтесь прикладывать больше усилий для вовлечения в общение коллег, обладающих менее развитыми коммуникативными навыками, поощряя их высказывать свои идеи и взгляды.

Приоритетная роль

Нежелательная роль



Коммуникатор



Изобретатель

Сотрудники с таким контрастом ролей легко взаимодействуют с другими, но не всегда участвуют в распространении новых идей. Попробуйте принимать более активное участие в обсуждениях новых предложений, которые выдвигают ваши коллеги.

Вторая роль

Нежелательная роль



Оптимист



Помощник

Сотрудники с таким контрастом ролей обычно отличаются высокой степенью уверенности в себе, что ободряюще действует на окружающих, но не всегда замечают тревог своих менее уверенных коллег. Постарайтесь оказывать больше поддержки тем членам своей команды, которые менее уверены в себе.

Вторая роль

Нежелательная роль



Оптимист



Изобретатель

Сотрудники с таким контрастом ролей, как правило, отличаются позитивным взглядом на вещи, но склонны недооценивать значимость внедрения новых идей для успешной работы. Попробуйте выделить минутку и поразмышлять о том, насколько больших успехов можно было бы добиться, применяя в работе более творческие подходы.

Как использовать преимущества Ваших рабочих ролей

Вы можете повысить свою профессиональную эффективность, если научитесь использовать преимущества предпочитаемых Вами (приоритетной и второй) и нежелательных для Вас ролей.

Эффективное использование предпочитаемых ролей



Коммуникатор

- Старайтесь воспользоваться каждой возможностью рассказать о новом проекте как можно большему количеству его значимых участников и заинтересованных сторон.
- Устанавливайте новые контакты с теми, кто может оказать вашему проекту поддержку, а также предоставить вам дополнительные ресурсы или специальные знания.
- При общении с коллегами подчёркивайте не только собственные достижения, но и успехи других участников проекта.



Оптимист

- Помогайте окружающим сохранять спокойствие и выдержку в сложных для них ситуациях.
- Выделяйте время на то, чтобы помочь менее уверенным коллегам по достоинству оценить вклад, который они вносят в общее дело.
- Открыто высказывайте свой позитивный настрой, особенно когда окружающие выражают недовольство или пессимизм.

Эффективное использование нежелательных ролей



Изобретатель

- Привлекайте коллег к участию в разработке новых идей, например, в формате проведения общих дискуссий и мозговых штурмов.
- Проверяйте идеи на долгосрочную жизнеспособность, обсуждая с коллегами, насколько они соответствуют их отдалённым планам и целям.
- Обсуждайте с коллегами, какие вопросы они считают наиболее важными, и следите за тем, чтобы они находили отражение в каждом новом предложении.



Помощник

- Регулярно интересуйтесь у коллег, как у них идут дела и каково их мнение об основных рабочих вопросах.
- Привлекайте к работе над проектом дополнительных участников, если это может принести положительный результат, однако и сами продолжайте работать над решением поставленных задач.
- Встречая нового человека, уделите время на то, чтобы получше узнать его — это поможет вам завязать знакомство.

Взаимодействие с носителями других рабочих ролей

Обратите внимание на пути повышения эффективности профессионального взаимодействия с носителями иных рабочих ролей.

	<h3>Помощник</h3> <ul style="list-style-type: none">• Поддерживайте помощников в их попытках расширить свою сферу влияния.• Поддерживайте помощников в их стремлении организовывать совместную деятельность коллектива в конструктивной и оптимистичной атмосфере.
	<h3>Изобретатель</h3> <ul style="list-style-type: none">• Помогайте коммуникаторам более чётко формулировать новые идеи и предложения и доносить их до окружающих так, чтобы они были правильно поняты.• Помогайте изобретателям, повышая готовность окружающих с энтузиазмом принимать новые идеи.
	<h3>Исследователь</h3> <ul style="list-style-type: none">• Помогайте исследователям резюмировать результаты их аналитической работы таким образом, чтобы можно было определить, какие выводы нужно донести до окружающих.• Помогайте исследователям видеть положительные стороны ситуации, а все проблемы оценивать в широком контексте.
	<h3>Реализатор</h3> <ul style="list-style-type: none">• Помогайте реализаторам успешно завершать начатые проекты, чётко доводя до их сведения информацию об основных этапах и контрольных точках.• Поддерживайте в реализаторах сосредоточенность на своевременном и качественном выполнении работы.
	<h3>Рулевой</h3> <ul style="list-style-type: none">• Старайтесь помогать рулевым налаживать взаимоотношения с ключевыми участниками и заинтересованными сторонами проекта и укреплять их авторитет в коллективе.• Помогайте рулевым эффективно управлять коллективом даже в сложных обстоятельствах.
	<h3>Двигатель</h3> <ul style="list-style-type: none">• Помогайте двигателям более чётко информировать окружающих об открывающихся новых возможностях.• Поддерживайте уверенность двигателей в их способности достигать даже самых амбициозных целей.

Взаимодействие с носителями аналогичных рабочих ролей

Обратите внимание на пути повышения эффективности профессионального взаимодействия с носителями рабочих ролей, аналогичных Вашим.

Другие оптимисты



- Предоставляйте другим оптимистам больше шансов донести свою уверенность и энтузиазм до различных участников и заинтересованных сторон проекта.
- Разделяйте свой энтузиазм относительно работы с другими оптимистами, чтобы повышать моральный дух коллектива.
- Помните о склонности других оптимистов игнорировать серьёзные риски или возможные трудности.

Другие коммуникаторы



- Помогайте другим коммуникаторам вести диалог с коллегами в более позитивном ключе.
- Помогайте другим коммуникаторам доносить важные сообщения до максимально широкой аудитории.
- Обращайте внимание на то, кто из других коммуникаторов уделяет слишком много времени общению, которое не приносит конкретной пользы.