



Экспертный отчёт
Владимир Иванов



Professional

Styles

Содержание

Введение.....	3
Краткое резюме результатов оценки.....	5
Полный психометрический профиль – характеристика ответов.....	6
Полный психометрический профиль – кластер Думающий.....	8
Полный психометрический профиль – кластер Влияющий.....	9
Полный психометрический профиль – кластер Адаптирующийся.....	10
Полный психометрический профиль – кластер Достигающий.....	11
Краткий психометрический профиль.....	12
Потенциал проявления компетенций.....	13
Прогноз подходящего рабочего окружения.....	15

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 24000 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

Краткое резюме результатов оценки

Краткое резюме описывает 12 групп характеристик личности по четырём кластерам, характеризующим человека как *Думающий*, *Влияющий*, *Адаптирующийся* и *Достигающий*. Для каждой из 12 групп приводится их расшифровка, состоящая из трёх личностных характеристик. В общей сложности в этом разделе представлена оценка по 36 личностным характеристикам, дающая общее представление о респонденте.

Полный психометрический профиль

В разделе «Полный 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 36 личностных характеристиках опросника Professional Styles, сгруппированных по четырём кластерам (*Думающий*, *Влияющий*, *Адаптирующийся* и *Достигающий*). Каждому кластеру посвящена одна страница отчёта. Каждый кластер состоит из трёх групп личностных характеристик (в общей сложности 12 групп), в каждую из которых входит по три личностные характеристики. С каждой из 36 личностных характеристик соотнесено по три индикатора (в общей сложности 108 индикаторов), при этом под названием каждой личностной характеристики приведены текстовые описания индикаторов и их значения.

Краткий психометрический профиль

Краткий психометрический профиль представляет собой обзор 36 личностных характеристик опросника Styles на одной странице. Из него можно получить представление о разбросе результатов по характеристикам, разбросе по показателям «Мотив» и «Талант» (более высокий результат отмечен маркером «М» или «Т») и разбросе нормативных и ипсативных ответов (более высокий результат отмечен маркером «N» или «I»).

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.

Введение

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.



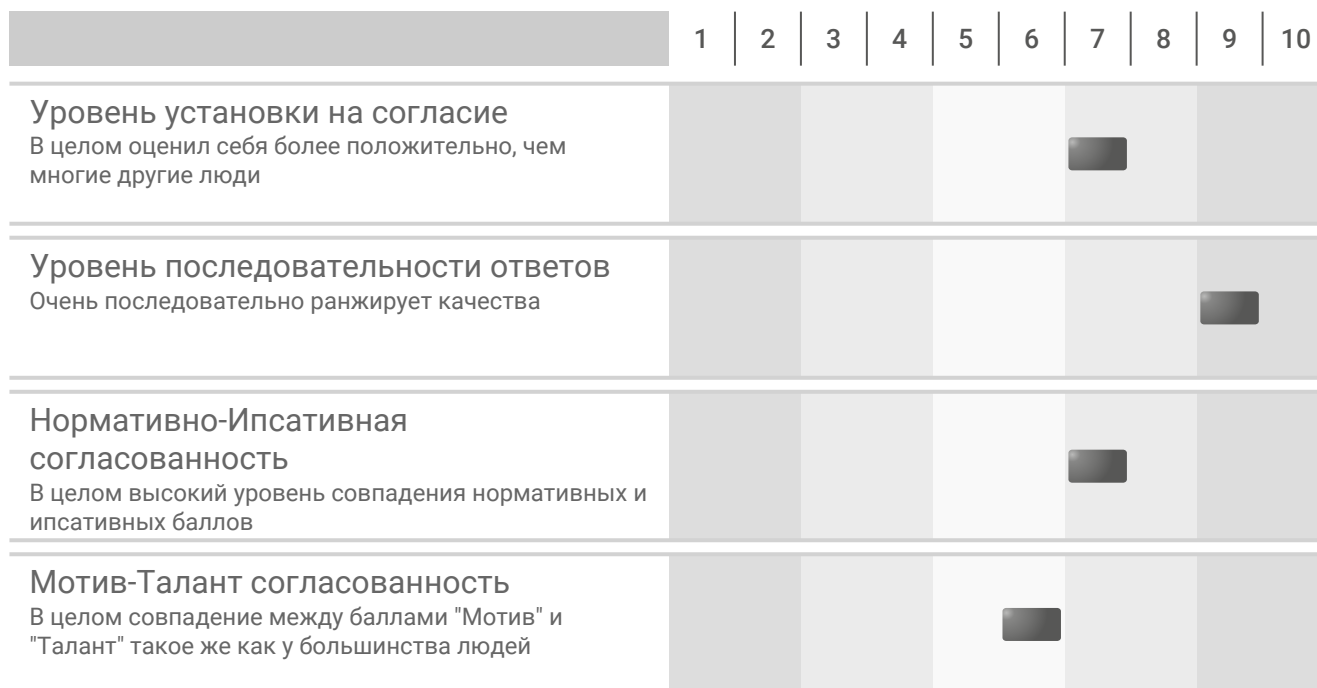
Краткое резюме результатов оценки

Думающий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оценивающий <small>Стен 6</small> Аналитичный (6); Опирающийся на факты (7); Рациональный (5)						■				
Исследующий <small>Стен 6</small> Изучающий (7); Практик (2); Проницательный (9)						■				
Одаренный воображением <small>Стен 10</small> Изобретательный (10); Мыслящий абстрактно (7); Стратегичный (9)										■
Влияющий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Общительный <small>Стен 6</small> Взаимодействующий (6); Притягательный (3); Продвигающий себя (8)						■				
Производящий впечатление <small>Стен 9</small> Убедительный (9); Ясно излагающий (6); Стимулирующий (10)										■
Напористый <small>Стен 9</small> Целеустремленный (10); Руководящий (8); Придающий уверенность (5)										■
Адаптирующийся	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Неунывающий <small>Стен 6</small> Уверенный в себе (7); Невозмутимый (7); Разрешающий конфликты (4)						■				
Гибкий <small>Стен 6</small> Позитивный (8); Предпочитающий изменения (6); Восприимчивый (3)						■				
Поддерживающий <small>Стен 3</small> Внимательный (4); Вовлекающий (3); Принимающий людей (3)			■							
Достигающий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сознательный <small>Стен 2</small> Надежный (3); Дотошный (4); Соблюдающий правила (1)		■								
Структурированный <small>Стен 2</small> Организованный (1); Добросовестный (3); Деятельный (5)		■								
Устремленный <small>Стен 8</small> Динамичный (7); Предприимчивый (8); Стремящийся (8)										■

Полный 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 следующих страницах будет подробно представлен профиль по каждому из четырёх кластеров.

Характеристика стиля заполнения опросника



Полный психометрический профиль – характеристика ответов

Как читать профиль

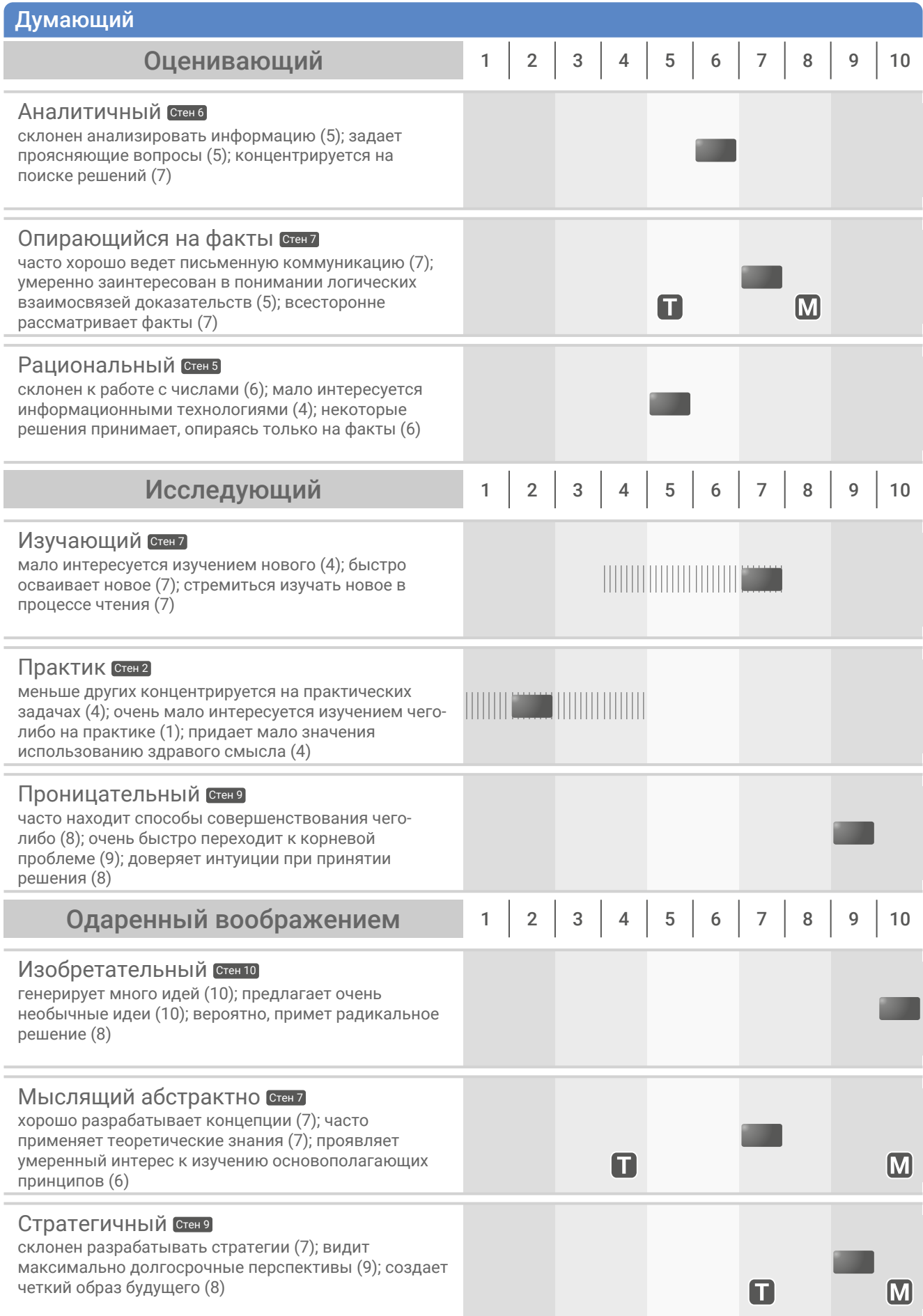
Обширные исследования Saville Assessment доказывают, что итоговый балл по шкале стенов, учитывающий нормативные и ипсативные ответы, наилучшим образом прогнозирует результаты работы респондента. Также предоставляется информация о выявленных в профиле нюансах, характерная только для отчётов Wave.

||||||| **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.

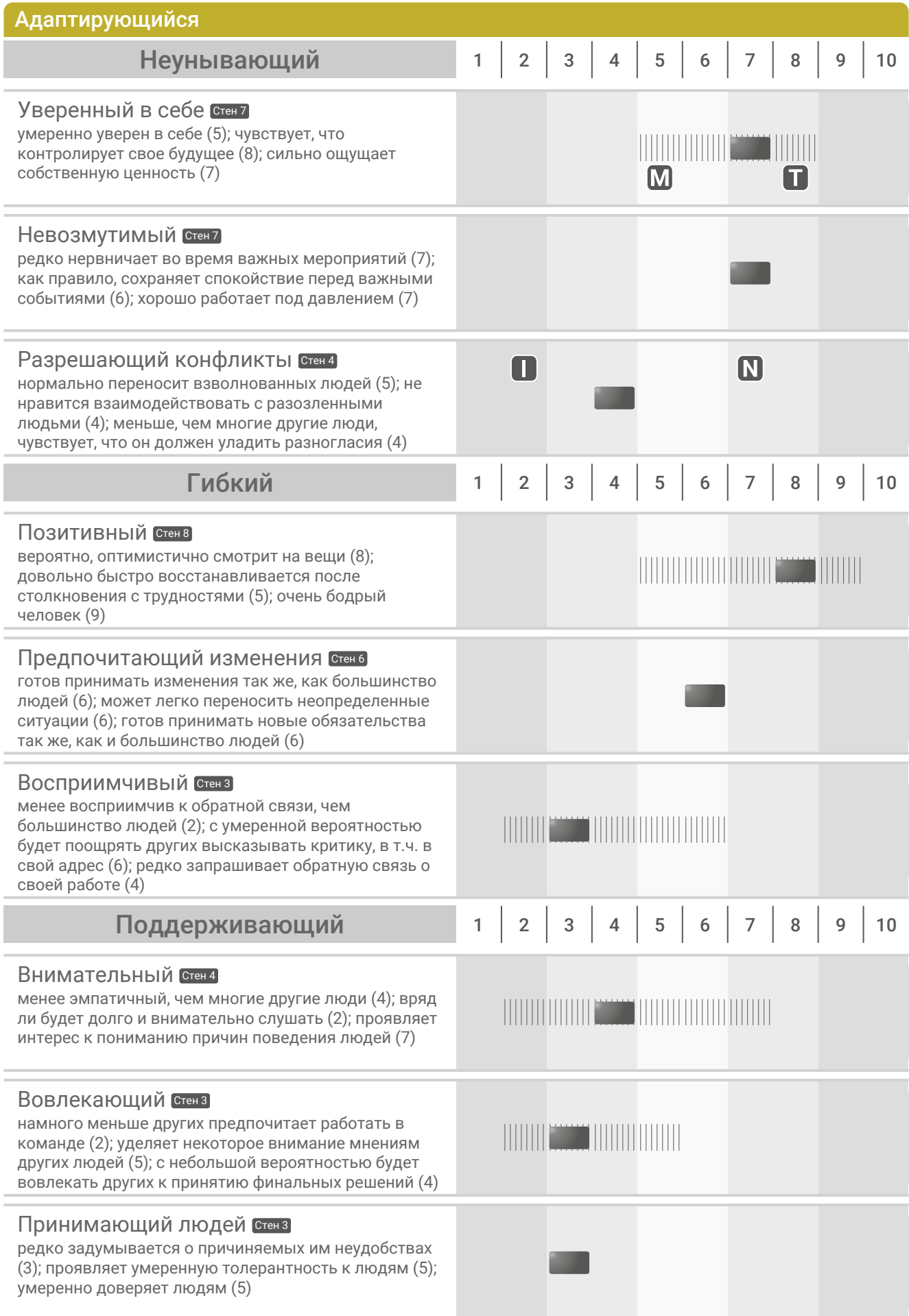
Полный психометрический профиль – кластер Думающий



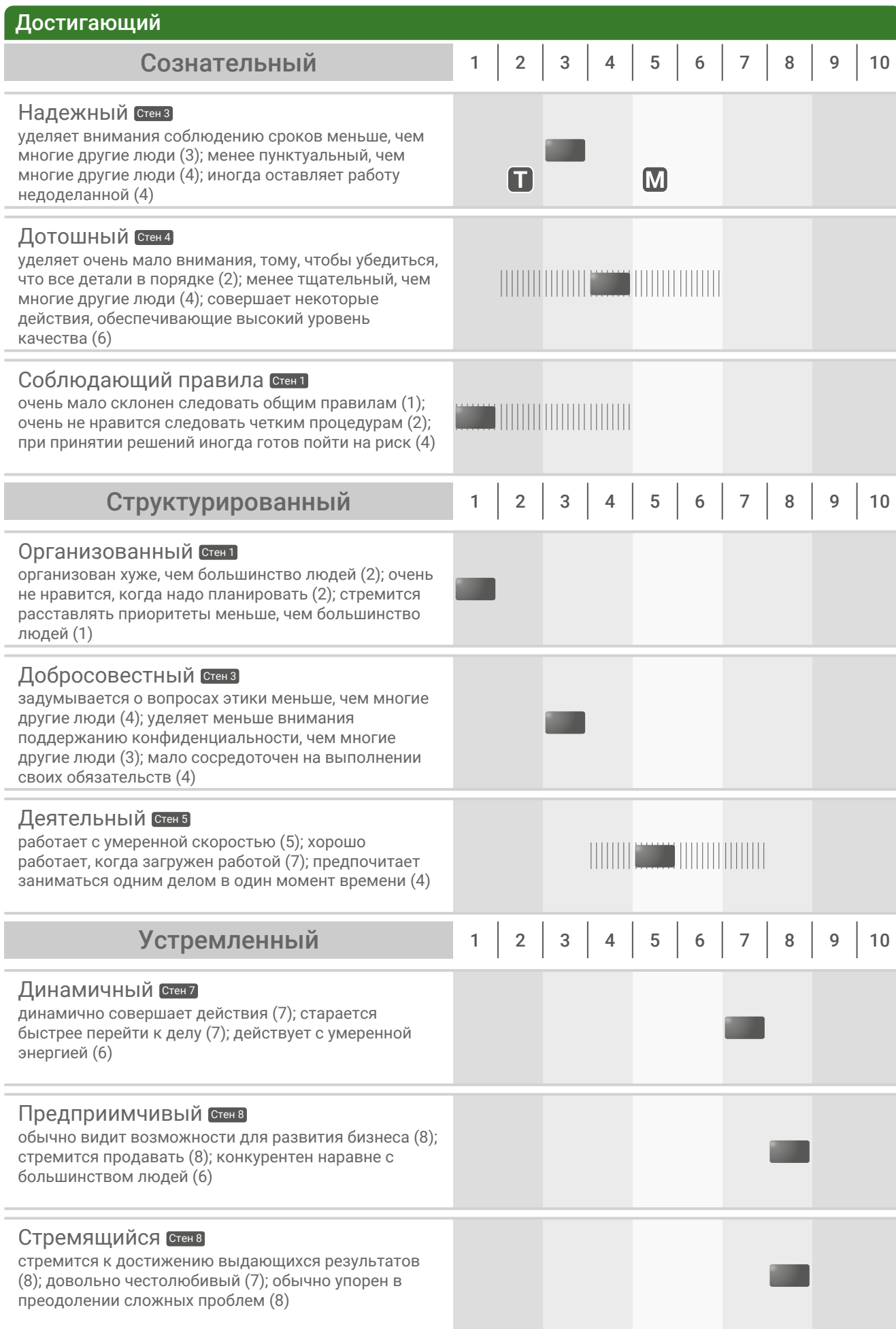
Полный психометрический профиль – кластер Влияющий



Полный психометрический профиль – кластер Адаптирующийся



Полный психометрический профиль – кластер Достигающий



Краткий психометрический профиль

Установка на согласие (7) Последовательность (9) Согласованность: N - I (7) M - T (6)

		Показан более высокий результат	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Различия	
Думающий	Аналитичный							██						
	Опирающийся на факты								██				M	
	Рациональный						██							
	Изучающий								██					
	Практик		██											
	Проницательный										██			
	Изобретательный											██		
	Мыслящий абстрактно								██					M
	Стратегичный										██			M
Влияющий	Взаимодействующий							██					T	
	Притягательный			██									N	
	Продвигающий себя								██					
	Убедительный									██				
	Ясно излагающий							██						
	Стимулирующий										██			
	Целеустремленный										██			
	Руководящий									██				
	Придающий уверенность				██									T
Адаптирующийся	Уверенный в себе							██					T	
	Невозмутимый							██						
	Разрешающий конфликты				██								N	
	Позитивный							██						
	Предпочитающий изменения							██						
	Восприимчивый			██										
	Внимательный			██										
	Вовлекающий			██										
	Принимающий людей			██										
Достигающий	Надежный			██									M	
	Дотошный			██										
	Соблюдающий правила	██												
	Организованный	██												
	Добросовестный			██										
	Деятельный					██								
	Динамичный								██					
	Предприимчивый									██				
	Стремящийся									██				

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 (8); Фиксирует факты (6); Вникает в смысл данных (6)	Довольно высокий потенциал выше, чем примерно у 75% нормативной группы
	Изучает предмет обсуждения Развивает свою экспертизу (6); Применяет практические методы работы (3); Раскрывает суть проблемы (10)	Довольно высокий потенциал выше, чем примерно у 75% нормативной группы
	Создаёт инновационные решения Генерирует идеи (10); Рассматривает возможности (9); Развивает стратегии (9)	Чрезвычайно высокий потенциал выше, чем примерно у 99% нормативной группы
Влияет на людей	Выстраивает отношения Взаимодействует с людьми (5); Налаживает взаимопонимание (3); Производит впечатление на людей (8)	Средний потенциал выше, чем примерно у 40% нормативной группы
	Информирует Убеждает (8); Четко формулирует (6); Стимулирует идеи (10)	Очень высокий потенциал выше, чем примерно у 95% нормативной группы
	Проявляет лидерство Принимает решения (10); Руководит людьми (8); Вселяет веру в свои силы (5)	Очень высокий потенциал выше, чем примерно у 95% нормативной группы
Адаптирует способ действия	Проявляет выдержку Транслирует уверенность в себе (7); Демонстрирует самообладание (7); Урегулирует конфликт (3)	Средний потенциал выше, чем примерно у 60% нормативной группы
	Реагирует на изменения Мыслит позитивно (7); Приветствует изменения (6); Запрашивает обратную связь (3)	Средний потенциал выше, чем примерно у 60% нормативной группы
	Даёт поддержку Понимает людей (3); Работает в команде (2); Ценит индивидуальность (3)	Очень низкий потенциал выше, чем примерно у 5% нормативной группы

Потенциал проявления компетенций

Компетенции	Потенциал
Работает скрупулезно Соблюдает графики (2); Проверяет (3); Следует процедурам (1)	Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
Структурирует задачи Упорядочивает задачи (1); Отстаивает стандарты поведения (2); Производит результат (4)	Крайне низкий потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
Приводит к успеху Делает дело (8); Ухватывает возможности (8); Преследует цели (9)	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

- ⊕ компания приветствует креативность при выполнении задач, поощряет революционные идеи и решения
- ⊕ руководство приветствует открытое обсуждение и поощряет сотрудников критически осмысливать идеи коллег и открыто высказывать своё несогласие
- ⊕ руководство поощряет сотрудников брать на себя ответственность за важные решения и считает решительность ценным качеством
- ⊕ высоко ценится способность быстро схватывать суть проблемы и находить решения
- ⊕ компания стимулирует сотрудников разрабатывать модели и концепции
- ⊕ сотрудники ориентированы на результат, решительно движутся к успеху и вознаграждаются за достижение выдающихся результатов
- ⊕ компания ориентирована на долгосрочное развитие, от сотрудников требуется мыслить стратегически и планировать свои действия на несколько шагов вперёд
- ⊕ компания ожидает от своих сотрудников предпринимательского подхода, умения находить возможности развития бизнеса и обеспечивать преимущество над конкурентами

Снизит потенциал в рабочем окружении, где

- ⊖ в компании преобладает консервативное, шаблонное отношение к делу, не приветствуются новые идеи
- ⊖ в компании не приветствуется критика и не принято открыто выражать своё несогласие
- ⊖ нет полномочий принимать важные решения и возможности влиять на них
- ⊖ компания не стимулирует сотрудников искать способы улучшения и предлагать новые идеи
- ⊖ компания не приветствует абстрактные идеи и не даёт сотрудникам достаточно времени, чтобы проанализировать все варианты и возможности
- ⊖ сотрудники не нацелены на достижение выдающихся результатов и не проявляют настойчивости при возникновении трудностей
- ⊖ всё внимание уделяется краткосрочным перспективам, вопросам стратегии не придаётся большого значения
- ⊖ корпоративная культура слабо ориентирована на коммерческий успех, поддержание конкурентоспособности и получение прибыли