

Экспертный отчёт по рабочим ролям
Владимир Иванов



Professional

Styles

Содержание

Введение.....	4
Краткое резюме результатов оценки.....	6
Полный психометрический профиль – характеристика ответов.....	7
Полный психометрический профиль – кластер Думаящий.....	9
Полный психометрический профиль – кластер Влияющий.....	10
Полный психометрический профиль – кластер Адаптирующийся.....	11
Полный психометрический профиль – кластер Достигающий.....	12
Краткий психометрический профиль.....	13
Потенциал проявления компетенций.....	14
Прогноз подходящего рабочего окружения.....	16
О модели рабочих ролей.....	17
Ваши рабочие роли.....	18
Предпочитаемые рабочие роли.....	19
Контрастирующие рабочие роли.....	20
Как использовать преимущества Ваших рабочих ролей.....	21
Взаимодействие с носителями других рабочих ролей.....	22
Взаимодействие с носителями аналогичных рабочих ролей.....	23

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.

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.

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

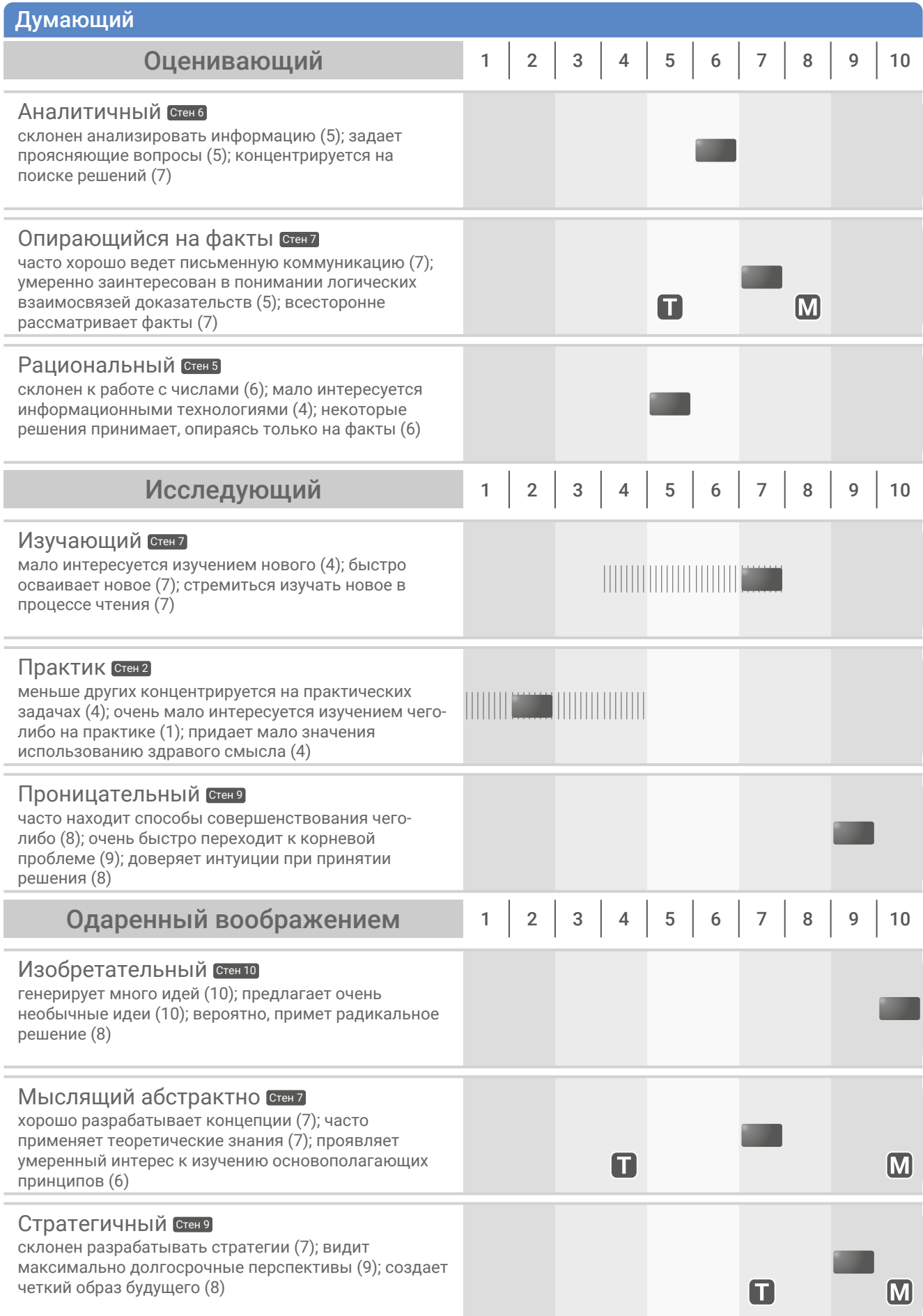
Обширные исследования Saville Assessment доказывают, что итоговый балл по шкале стенов, учитывающий нормативные и ипсативные ответы, наилучшим образом прогнозирует результаты работы респондента. Также предоставляется информация о выявленных в профиле нюансах, характерная только для отчётов Wave.

||||||| **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.

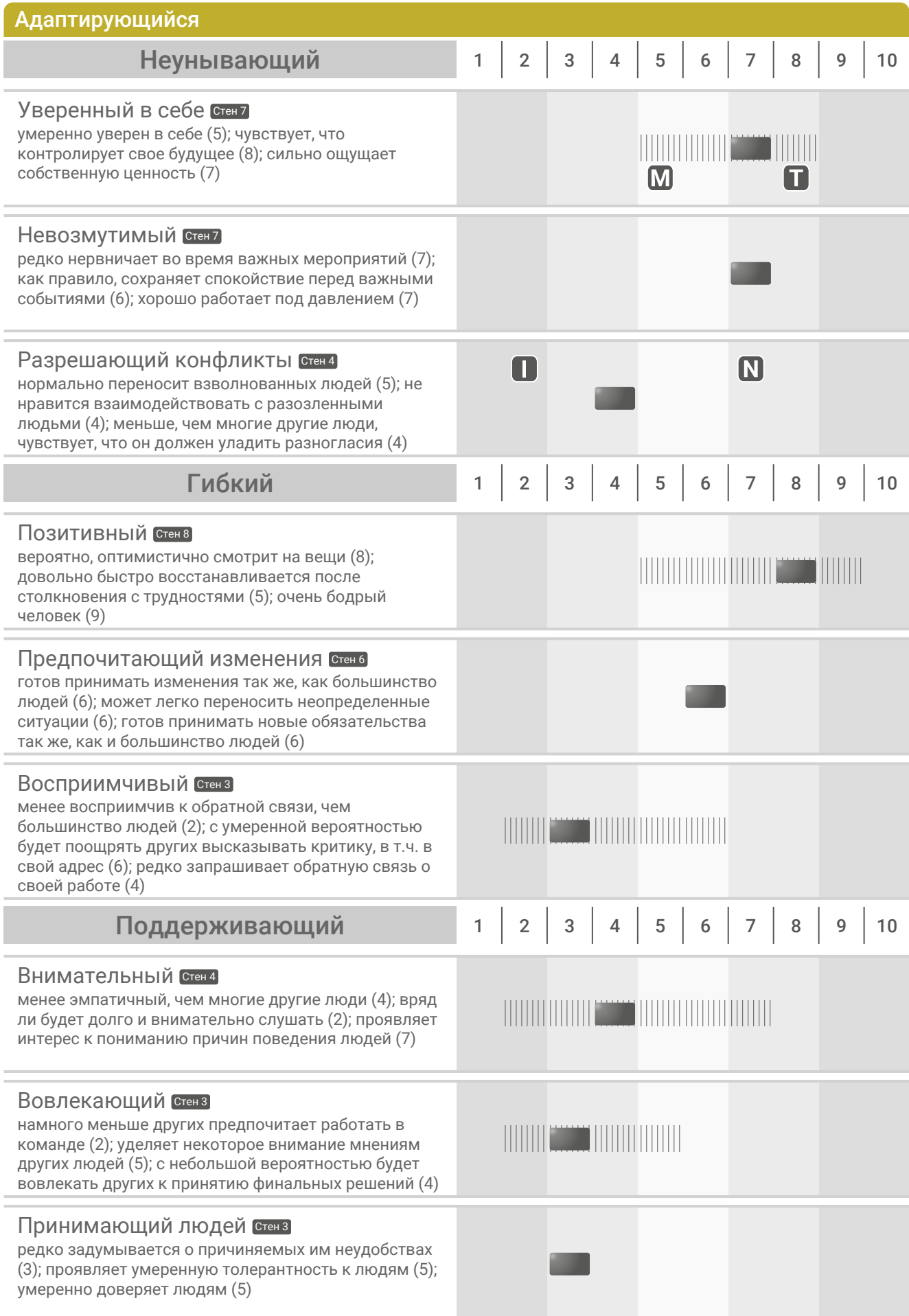
Полный психометрический профиль – кластер Думающий



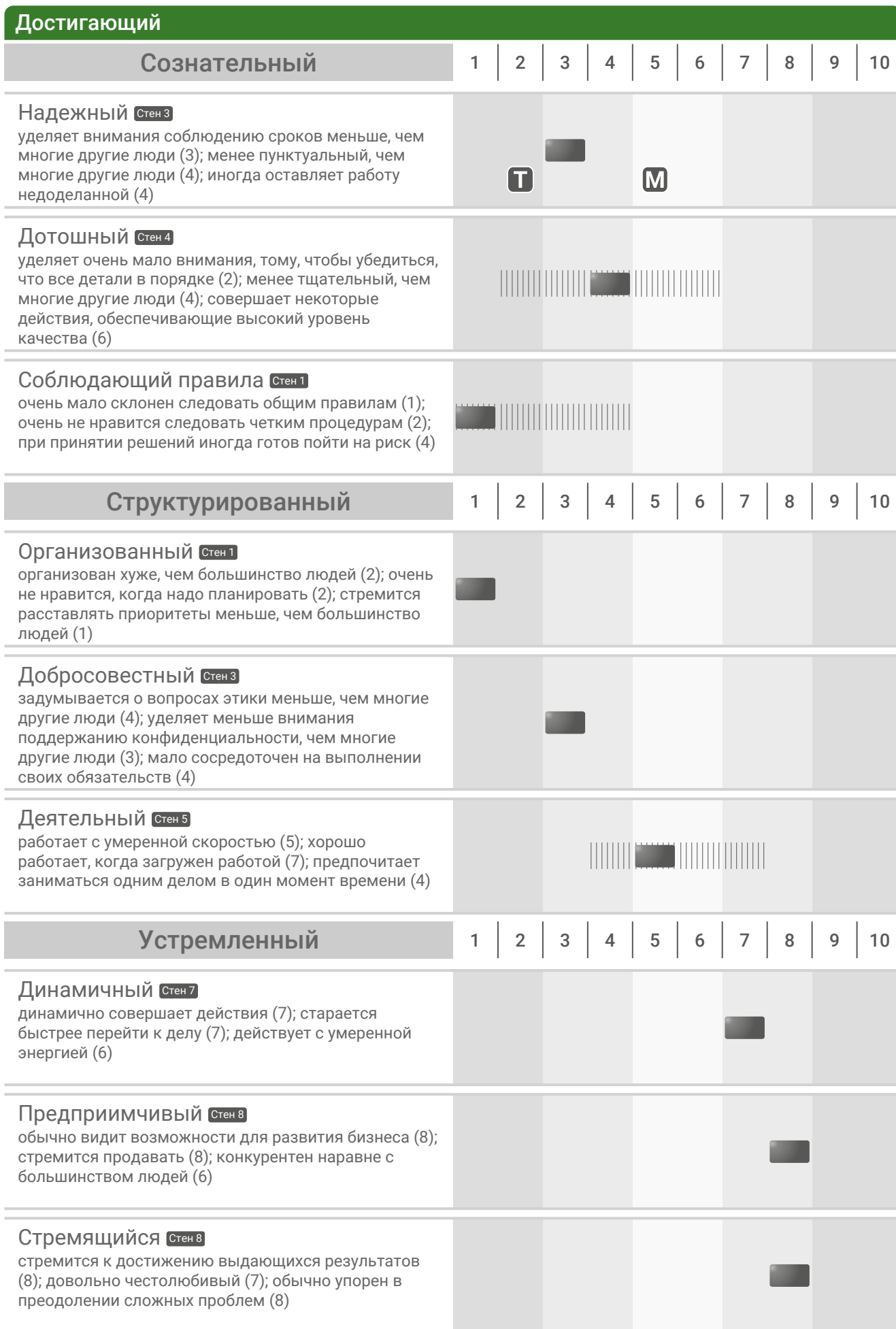
Полный психометрический профиль – кластер Влияющий



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

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



 Изобретатель	Приоритетная роль
 Двигатель	Вторая роль

Рулевой

Исследователь


Оптимист

Коммуникатор


 Реализатор	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
 Изобретатель	 Двигатель
<p>Изобретатели творчески подходят к решению проблем и зачастую предлагают долгосрочные, стратегические решения.</p> <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none">• Изобретатели обычно предлагают нестандартные решения.• Для изобретателей характерны озарения, они часто предлагают нестандартные, но ценные идеи.• Изобретатели чаще всего обладают стратегическим видением будущего команды.	<p>Двигатели твёрдо настаивают на достижении амбициозного результата. Часто они весьма конкурентны и предприимчивы.</p> <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none">• Двигатели обычно движутся к цели с энтузиазмом.• Двигатели, как правило, производят много необходимых команде результатов.• Двигатели обычно обладают отличным чутьём на возможности и редко их упускают.

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

Комбинация ролей	
 Изобретатель	 Двигатель
<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none">• Сотрудники с таким сочетанием ролей обычно твёрдо идут к реализации своих целей.• Сотрудники с таким сочетанием ролей часто предлагают смелые решения стоящих перед командой проблем.	

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



Изобретатель



Помощник

Сотрудники с таким контрастом ролей предлагают немало оригинальных идей, но не всегда задумываются над тем, как их реализация может повлиять на окружающих. А вы в достаточной степени учитываете точку зрения ваших коллег?

Приоритетная роль

Нежелательная роль



Изобретатель



Реализатор

Сотрудники с таким контрастом ролей временами могут действовать на коллег как отвлекающий фактор, предлагая новые идеи тогда, когда следует сосредоточиться на завершении работ. Всегда ли вы отдаете себе отчет, что этап предложения идей по проекту уже завершился?

Вторая роль

Нежелательная роль



Двигатель



Помощник

Сотрудники с таким контрастом ролей обычно высоко ценят достижение поставленных целей, но не всегда принимают во внимание благополучие окружающих их людей. Постарайтесь более явно демонстрировать всем участникам проекта свою признательность за их вклад в общее дело.

Вторая роль

Нежелательная роль



Двигатель



Реализатор

Сотрудники с таким контрастом ролей обычно нацелены на достижение результатов, но при этом не всегда придерживаются строгого или систематического подхода к выполнению работы. Возможно, вы могли бы повысить свою эффективность и добиться большего, применяя в работе другие методы.

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



Изобретатель

- Используйте свой творческий потенциал для оптимизации принятых подходов и разработки новых идей.
- Вы можете помочь окружающим понять, как вписать ту или иную идею в долгосрочные стратегии и планы работы.
- Следите за тем, чтобы существенные вопросы всегда находились в центре внимания, и все новые идеи были направлены на их решение.



Двигатель

- Уделяйте больше времени размышлениям о том, на чём именно вам следует сконцентрировать свои основные усилия.
- Старайтесь повышать эффективность и результативность работы по тем направлениям, которые могут принести максимальную выгоду.
- Подумайте, что вы можете сделать, чтобы открыть перед вашей компанией и коллегами новые выгодные для них возможности.

Эффективное использование нежелательных ролей



Реализатор

- Всегда тщательно, не торопясь проверяйте всю важную информацию, а затем привлеките кого-нибудь из коллег, чтобы он ещё раз всё проверил.
- Чётко определяйте основные этапы и контрольные точки проекта и вместе с коллегами работайте над тем, чтобы выполнить все задачи в срок.
- Определите, какие действия вам следует предпринять, и начинайте выполнять их по одному.



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 лучше 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">• Предлагайте помощникам способы оптимизировать работу их коллег.• Поощряйте помощников демонстрировать более высокую производительность труда и решать более сложные задачи.
	<h3>Реализатор</h3> <ul style="list-style-type: none">• Помогайте реализаторам находить более эффективные и результативные способы выполнения работы.• Поддерживайте направленность реализаторов на достижение поставленных перед ними целей и не позволяйте им отвлекаться на решение менее важных задач.
	<h3>Коммуникатор</h3> <ul style="list-style-type: none">• Обсуждайте с коммуникаторами новые идеи и взгляды, которые они затем смогут использовать для вовлечения в дискуссию окружающих.• Поощряйте коммуникаторов вести взаимодействие с участниками и заинтересованными сторонами проекта так, чтобы получать конкретные результаты.
	<h3>Оптимист</h3> <ul style="list-style-type: none">• Вдохновляйте оптимистов, обращая их внимание на жизнеспособные и реалистичные идеи и предложения, которые могут вызвать широкий отклик и интерес у окружающих.• Направляйте энтузиазм оптимистов на достижение сложных целей.
	<h3>Исследователь</h3> <ul style="list-style-type: none">• Предлагайте исследователям идеи, которые помогут им мыслить более широко.• Побуждайте исследователей вести аналитическую работу таким образом, чтобы она приносила конкретные и измеримые результаты.
	<h3>Рулевой</h3> <ul style="list-style-type: none">• Делитесь с рулевыми разнообразными идеями и взглядами, которые могут пригодиться им для выбора дальнейшего направления работы.• Ставьте перед рулевыми более амбициозные цели, предлагая им попробовать получить больший результат за меньший период времени.

Взаимодействие с носителями аналогичных рабочих ролей

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

Другие двигатели



- Демонстрируйте другим двигателям новые возможности и перспективы, а также новые пути выхода на рынок.
- Согласовывайте с другими двигателями постановку важных и сложных в реализации целей и усердно работайте над их достижением.
- Обращайте внимание на цели, поставленные другими двигателями, и при этом входящие в конфликт с вашими собственными целями.

Другие изобретатели



- Направляйте внимание других изобретателей на разработку таких идей, которые могут обеспечить заметное повышение результативности по основным направлениям работы.
- Обсуждайте различные идеи с другими изобретателями, чтобы иметь возможность взглянуть на них с новой точки зрения.
- Позаботьтесь о том, чтобы письменно фиксировать наиболее интересные идеи, прозвучавшие в ходе ваших бесед с другими изобретателями.