

Персональный отчёт:
эффективность реализации
лидерского потенциала
Владимир Иванов



Professional

Styles

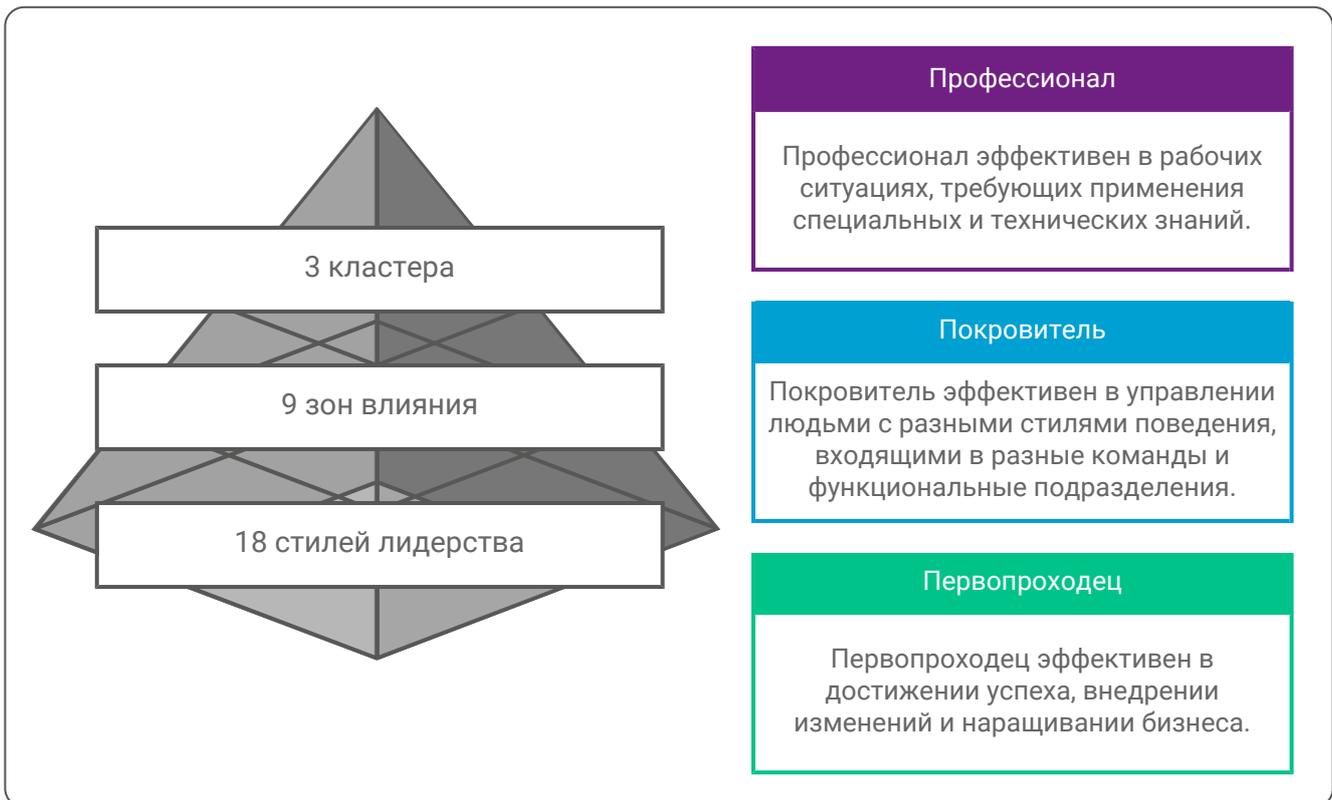
Введение

Благодарим Вас за заполнение опросника Styles. Данный отчёт предоставляет Вам обратную связь о характерных для Вас стилях лидерства в критически важных областях рабочего поведения.

Читая этот отчёт, который описывает Ваш стиль лидерства, помните, что он построен на ответах, которые Вы дали в опроснике. В нём изложено то, как Вы воспринимаете себя, нежели как Вас воспринимают другие люди. Тем не менее обширные исследования доказывают, что самооценка является надёжной базой для построения прогноза Вашего рабочего поведения.

Модель оценки эффективности реализации лидерского потенциала имеет иерархический характер и позволяет оценить эффективность оказываемого респондентом лидерского воздействия. В верхней части модели представлены три кластера лидерского потенциала, отражающие три основных подхода к эффективному руководству трудовой деятельностью. Полный психометрический профиль сконцентрирует Ваше внимание на личностных характеристиках, относящихся к 18 стилям лидерства и сгруппированных по девяти зонам влияния, которые, в свою очередь, образуют три кластера - Профессионал, Покровитель и Первопроходец.

Иерархическая структура модели показана на схеме ниже:



Введение

Профили стилей лидерства: профессионал, покровитель и первопроходец

Профиль стилей лидерства рассматривает девять зон влияния. Каждая из этих зон представлена на отдельной странице и включает в себя описание двух стилей лидерства и соответствующих им поведенческих характеристик (по две для каждого стиля). Каждая из поведенческих характеристик содержит детальное описание Вашего индивидуального стиля, составленное на основании ответов, которые Вы дали на вопросы опросника, и их сравнения с ответами других респондентов. Внизу каждой страницы приведены рекомендации относительно того, как Вы можете развивать свой потенциал в рамках данных стилей лидерства.

Как читать профили стилей лидерства

Ваши результаты получены путем сравнения Ваших ответов с обширной группой руководителей и профессионалов. По каждой из характеристик Ваш результат графически представлен на шкале стенов от 1 до 10. Стены 5 и 6 типичны для той группы, с которой сравнивались Ваши результаты, в то время как стены 1 и 10 значительно более редки - их получают лишь около 1% всех респондентов. По некоторым характеристикам (например, 'Надёжный') большинство людей высоко себя оценивают, но поскольку в отчёте Ваши ответы прошли сравнение с ответами нормативной группы, Вы можете обнаружить, что Ваш балл ниже, чем Вы ожидали. Кроме того, важно помнить, что результаты следует соотносить с требованиями, которые существуют к конкретной позиции или работе. Например, 'Соблюдающий правила' может являться полезным для административных должностей, где требуется строгое соблюдение правил и процедур, однако может иметь небольшое значение для менеджеров, которым требуется принимать решения с определённой долей риска и демонстрировать смекалку чтобы обходить бюрократические правила и процедуры.

Ситуативный профиль лидерства

Ситуативный профиль лидерства указывает на те рабочие ситуации, в которых Вы можете проявить свои лидерские качества с большей или меньшей эффективностью. Эти ситуации проранжированы на основании ответов, данных Вами на вопросы опросника Styles (приведены ситуации, получившие высшие и низшие оценки).

Об отчёте

Информация представленная в данном отчёте скорее всего будет надёжна в течении 12-24 месяцев, если в карьере и жизни человека не происходило существенных изменений.

Отчёт сгенерирован с помощью программного обеспечения Saville Assessment. Он был получен на основании корректно завершённого респондентом опросника и содержит ответы, которые им были даны.

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 этого опросника обладают только сотрудники, партнёры и сертифицированные клиенты Saville Assessment.

Профиль стилей лидерства - Профессионал

Поставка товаров и оказание услуг

Администратор (4)

Администратор направляет своё внимание на обеспечение качества выполняемых работ, но при этом поддерживает высокие темпы работы коллектива.



Координатор (2)

Координатор занимается решением организационных вопросов и реализацией детальных планов работ.



Поставка товаров и оказание услуг - Возможности для развития

Накладывайте на сотрудников различных отделов вашей организации непосредственную ответственность за результаты выполняемой ими работы. Старайтесь обеспечивать своевременное выделение ресурсов и выполнение всех действий, которые требуются для получения результатов ожидаемого высокого качества и соблюдения всех сроков.

Существует ли риск несвоевременной поставки товаров или оказания услуг или их несоответствия заданным стандартам высокого качества? Оценка результатов проекта по его завершении может оказаться полезным инструментом для определения направлений оптимизации работы в будущем.

Профиль стилей лидерства - Профессионал

Управление рисками

Регулятор (1)

Регулятор использует для осуществления руководства проверенные принципы и устоявшиеся процедуры.



Технолог (4)

Технолог находит решения проблем, опираясь на сочетание практических знаний и опыта и своё понимание реального положения дел.



Управление рисками - Возможности для развития

Старайтесь добиваться того, чтобы сотрудники получали все технические средства и информацию, необходимые им для того, чтобы правильно понимать, как именно следует действовать.

Возможно ли, что если вы будете уделять больше внимания процедурам и практическим аспектам работы, то сможете организовать её таким образом, чтобы избежать ненужных рисков? Постарайтесь добиться того, чтобы ваши подчинённые знали, как именно им следует действовать.

Профиль стилей лидерства - Профессионал

Профессиональная репутация

Интеллектуал (6)

Интеллектуал осуществляет руководство, углубляя знания и наращивая общий потенциал своей команды.



Эксперт-консультант (7)

Эксперт-консультант сочетает в себе аналитические способности и уверенность в правильности выбранного подхода.



Профессиональная репутация - Возможности для развития

Поощряйте окружающих на углубление своих знаний и повышение профессиональной квалификации. Старайтесь создать в вашем коллективе атмосферу уважения к процессам обучения и выделяйте время на обмен знаниями и опытом между сотрудниками.

Подумайте, возможно, вы сможете добиться более эффективного применения своих знаний и навыков, если будете активнее помогать своим менее технически подкованным коллегам и подчинённым? Достаточно ли времени вы уделяете обучению и наставничеству?

Профиль стилей лидерства - Покровитель

Организационная приверженность

Энтузиаст (6)

Энтузиаст умеет добиваться согласованной работы коллектива и воодушевляет коллег своим оптимистичным настроем.



Фасилитатор (3)

Фасилитатор осуществляет руководство, оказывая поддержку окружающим и отзываясь на их потребности.



Организационная приверженность - Возможности для развития

Укрепляйте организационную приверженность, налаживая широкое взаимодействие с коллегами и стараясь распространить среди них свой позитивный настрой.

Что ещё вы можете сделать для формирования долгосрочной организационной приверженности сотрудников? Как правило, воодушевление начальных этапов можно сохранить, если более внимательно прислушиваться к нуждам и заботам людей.

Профиль стилей лидерства - Покровитель

Успешная команда

Вдохновитель (6)

Вдохновитель старается мотивировать окружающих на работу, сам выполняя при этом функции лидера.



Объединитель (3)

Объединитель осуществляет руководство, налаживая конструктивную совместную работу по достижению общих целей.



Успешная команда - Возможности для развития

Повышайте эффективность своей команды, выделяя время на то, чтобы оказывать направляющее и поощряющее воздействие на каждого из её членов.

Подумайте, возможно, эффективность вашей руководящей деятельности можно повысить, если при возникновении проблем вы будете более оперативно вмешиваться в работу коллектива? Старайтесь выбирать для такого вмешательства те моменты, когда оно будет наиболее полезным.

Профиль стилей лидерства - Покровитель

Коммуникация

Увещеватель (7)

Увещеватель ведёт активную коммуникацию с окружающими, стараясь достичь взаимовыгодных договоренностей.



Консолидатор мнений (5)

Консолидатор мнений создаёт широкие сети контактов и чутко реагирует на обратную связь, получаемую от внешнего окружения.



Коммуникация - Возможности для развития

Следите за тем, чтобы тратить время на обсуждение только тех вопросов, которые действительно имеют большое значение для внутренних и внешних аспектов деятельности организации.

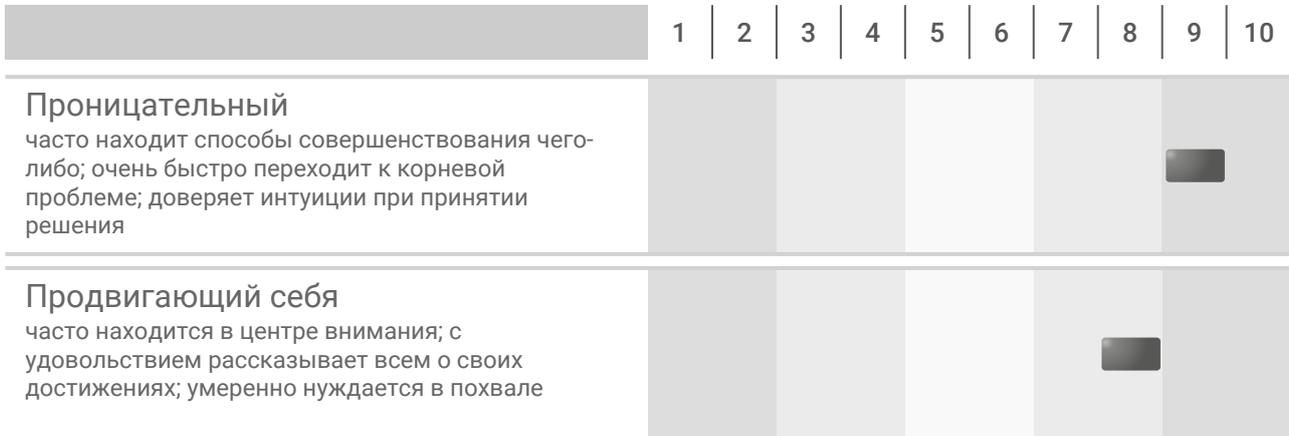
Возможно, вы сможете повысить своё лидерское воздействие, если будете уделять больше времени общению с людьми и выяснению того, какие вопросы являются важными для них. Старайтесь быть более открытым для взаимодействия и получения обратной связи от окружающих.

Профиль стилей лидерства - Первопроходец

Новые продукты / рынки

Активатор (10)

Активатор продвигает новые идеи, предлагая собственные решения и инициативы и внедряя разработанные им подходы к выполнению работ.



Инноватор (9)

Инноватор способствует созданию в коллективе творческой и интеллектуально насыщенной среды, в которой ценятся новые оригинальные идеи.



Новые продукты / рынки - Возможности для развития

Активно пользуйтесь своим творческим потенциалом и побуждайте окружающих также проявлять его, стимулируя взаимодействие между теми членами коллектива, которые отличаются особенно креативным и инновационным подходом к работе.

Обеспечиваете ли вы внедрение и максимальное использование инновационных предложений, даже если не вы являетесь их автором? Возможно, вам стоит уделять больше времени рассмотрению идей, которые высказывают окружающие?

Профиль стилей лидерства - Первопроходец

Организационные изменения

Проводник перемен (6)

Проводник перемен ищет возможности для внедрения перемен и действует, стараясь изменить сложившийся порядок вещей.



Кризис-менеджер (9)

Кризис-менеджер немедленно реагирует на возникновение проблем и решительно действует в кризисных ситуациях.



Организационные изменения - Возможности для развития

Уделяйте время выявлению направлений, которые отличаются наиболее заметным разрывом между запланированными и реальными результатами работ. Организуйте работу по устранению соответствующих проблем и внедрению изменений, приносящих конкретную пользу.

Существует ли вероятность направления значительного количества сил и внимания на перемены, которые осуществляются просто ради перемен? Акцент на внедрении изменений нередко бывает необходим, но если уже опробованные подходы работают хорошо, излишних нововведений следует избегать.

Профиль стилей лидерства - Первопроходец Организационный рост

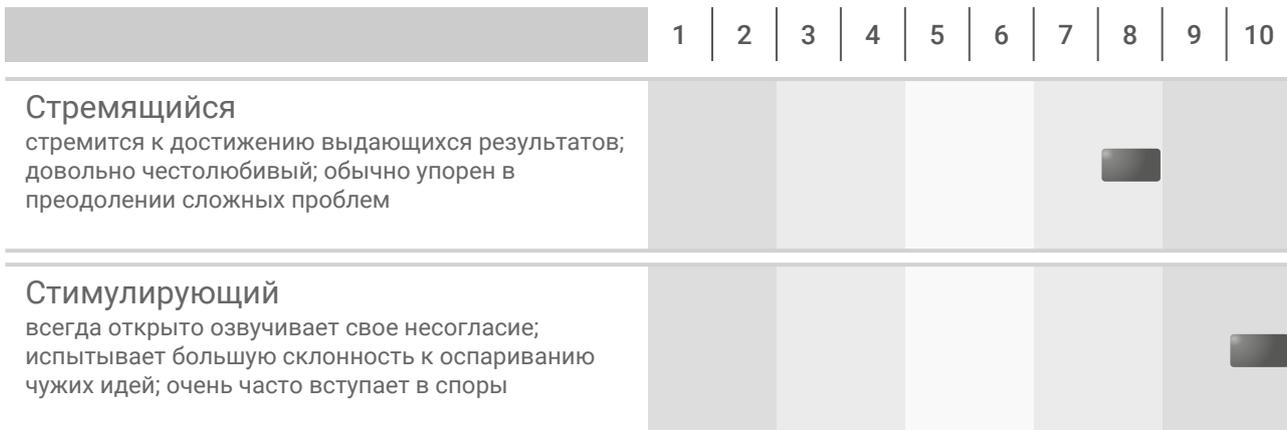
Стратегический оппортунист (8)

Стратегический оппортунист поддерживает дух соперничества, но при этом никогда не забывает об общих стратегических целях и задачах.



Развиватель (10)

Развиватель сочетает стремление к успеху с готовностью критически оценивать подходы к работе, которые применяют другие.



Организационный рост - Возможности для развития

Ставьте перед различными структурными подразделениями и/или отдельными сотрудниками организации более сложные задачи и предлагайте им добиваться более значимых результатов. Прилагайте усилия и выделяйте ресурсы для того, чтобы сформировать атмосферу стремления к высокой эффективности.

Существует ли риск того, что вследствие чрезмерной требовательности к окружающим вас могут счесть человеком, который готов пойти на всё, чтобы только получить желаемый результат? Помните, что у людей, которые испытывают чрезмерное давление, мотивация ослабевает, а эффективность их работы падает.

Ситуативный профиль лидерства

Этот профиль указывает на те рабочие ситуации, в которых Вы можете проявить свои лидерские качества с большей или меньшей эффективностью.

Вы с высокой вероятностью окажетесь более эффективным лидером в ситуациях, когда:

- + необходимо добиваться более высоких результатов, в том числе путём изменения принятых методов работы
- + от лидера требуется повышение собственного авторитета и продвижение собственных предложений по оптимизации работы
- + большое значение имеют креативность и разработка новых концепций
- + особо ценным является умение сохранять спокойствие и принимать решения в стрессовых ситуациях
- + для обеспечения будущего успеха важно умение рассматривать ситуацию в долгосрочной перспективе и использовать имеющиеся возможности

Вы с высокой вероятностью окажетесь менее эффективным лидером в ситуациях, когда:

- ? при руководстве коллективом необходимо придерживаться строгих норм, правил и принципов
- ? для успешного завершения работ требуется их тщательное планирование
- ? необходимо организовать эффективную совместную работу людей, придерживающихся противоположных взглядов и убеждений
- ? очень важно уметь выражать понимание и проявлять сочувствие к окружающим
- ? для выработки логичной линии поведения и осуществления руководства необходим опыт практической работы