

Сводный отчёт: эффективность  
реализации лидерского потенциала  
Владимир Иванов



Professional

Styles

## Содержание

Введение.....	3
О модели оценки эффективности реализации лидерского потенциала.....	4
Профиль стилей лидерства.....	6
Прогноз относительно эффективности реализации лидерского потенциала.....	7
Ситуативный профиль лидерства.....	9

## 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 18000 менеджеров высшего звена 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

## Профиль стилей лидерства

Стили даны в разбивке по трем кластерам лидерского потенциала. Профиль стилей лидерства представляет собой обзор 18 таких стилей, разбитых по трем кластерам лидерского потенциала.

## Прогноз относительно эффективности реализации лидерского потенциала

Данный раздел содержит уникальные прогнозные данные относительно того, какие сильные и слабые стороны с высокой вероятностью будут характерны для поведения респондента Владимир Иванов в девяти зонах влияния. Интерпретацию данных такого прогноза следует осуществлять с учётом основных требований, предъявляемых к работе, перечень которых составляется в ходе анализа должностных обязанностей или составления профиля профессиональной компетенции. Слишком высокие показатели свидетельствуют о нереалистично завышенной самооценке, тогда как низкие показатели могут отражать чрезмерно критичное отношение к себе. В таких случаях бывает полезно сопоставить полученные результаты с информацией о поведении респондента, поступившей из других источников.

## Ситуативный профиль лидерства

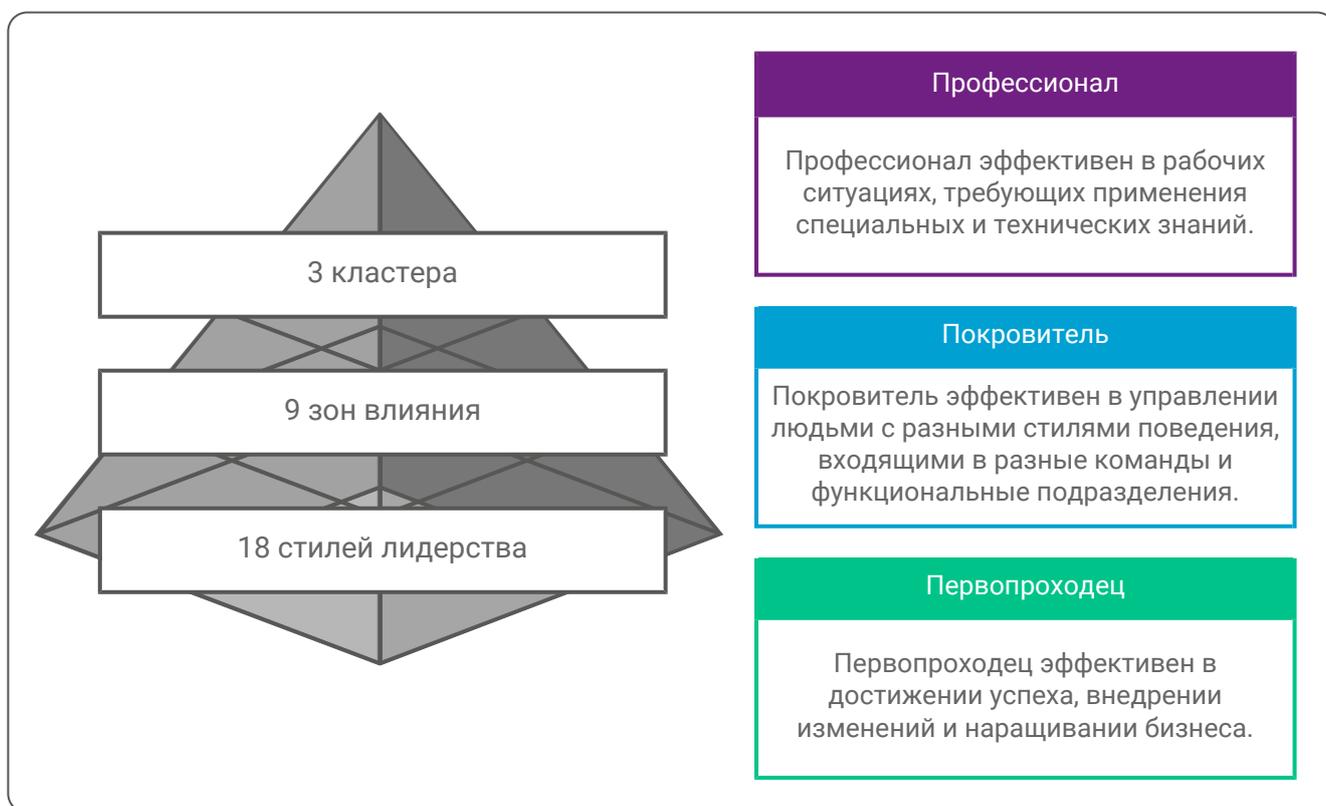
Ситуативный профиль лидерства указывает на те рабочие ситуации, в которых респондент Владимир Иванов может проявить свои лидерские качества с большей или меньшей эффективностью. В этом разделе приведены ситуации, в которых респондент будет наиболее и наименее успешным, исходя из ответов на вопросы опросника Styles.

## О модели оценки эффективности реализации лидерского потенциала

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.

Каждый из этих трёх кластеров включает в себя по три зоны влияния. Зоны влияния соответствуют девяти областям, в которых лидер способен оказывать максимальное влияние. Мы рассматриваем эти девять зон влияния как основные компоненты эффективного руководства трудовой деятельностью. Кроме того, данная модель оценки эффективности реализации лидерского потенциала предусматривает 18 стилей лидерства, соотнесенных с девятью зонами влияния.

Иерархическая структура модели показана на схеме ниже:



# О модели оценки эффективности реализации лидерского потенциала

Модель оценки эффективности реализации лидерского потенциала – краткий обзор



## Профиль стилей лидерства

Этот профиль содержит краткое описание того, в какой степени респондент Владимир Иванов применяет каждый из 18 стилей лидерства.

Профессионал	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Администратор				■						
Координатор		■								
Регулятор	■									
Технолог				■						
Интеллектуал						■				
Эксперт-консультант							■			
Покровитель	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Энтузиаст						■				
Фасилитатор			■							
Вдохновитель						■				
Объединитель			■							
Увещеватель							■			
Консолидатор мнений					■					
Первопроходец	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Активатор										■
Инноватор									■	
Проводник перемен						■				
Кризис-менеджер									■	
Стратегический оппортунист								■		
Развиватель										■

# Прогноз относительно эффективности реализации лидерского потенциала

Данный профиль содержит краткое описание возможностей респондента Владимир Иванов эффективно реализовывать свой лидерский потенциал в девяти основных зонах влияния. Он основан на ответах респондента Владимир Иванов на вопросы опросника Styles.

Зона влияния		Эффективность реализации лидерского потенциала	
Профессионал	<b>Поставка товаров и оказание услуг</b> поддержание эффективности процессов поставки товаров / оказания услуг; обеспечение качества обслуживания клиентов; разработка соответствующих решений		<b>Очень низкий</b> потенциал выше, чем примерно у 5% нормативной группы
	<b>Управление рисками</b> активное управление рисками; поддержание эффективности корпоративного управления; обеспечение соблюдения нормативно-правовых требований, а также различных правил и процедур		<b>Крайне низкий</b> потенциал выше, чем примерно у 1% нормативной группы
	<b>Профессиональная репутация</b> построение внутрикорпоративной системы накопления и передачи знаний и опыта; стимулирование роста технического уровня; повышение профессиональной репутации компании		<b>Высокий</b> потенциал выше, чем примерно у 90% нормативной группы
Покровитель	<b>Организационная приверженность</b> создание в коллективе атмосферы сплочённой работы над достижением общей цели; повышение уровня мотивации сотрудников; укрепление морального духа коллектива		<b>Довольно низкий</b> потенциал выше, чем примерно у 25% нормативной группы
	<b>Успешная команда</b> формирование эффективных трудовых коллективов; привлечение в команду необходимых сотрудников и повышение внутреннего кадрового потенциала; полноценное использование имеющихся ресурсов		<b>Довольно низкий</b> потенциал выше, чем примерно у 25% нормативной группы
	<b>Коммуникация</b> результативное ведение коммуникации; выстраивание коммуникации между различными географическими / функциональными подразделениями; вовлечение окружающих в диалог и стимулирование консультационных процессов		<b>Средний</b> потенциал выше, чем примерно у 60% нормативной группы

# Прогноз относительно эффективности реализации лидерского потенциала

Зона влияния	Эффективность реализации лидерского потенциала	
<b>Новые продукты / рынки</b> выявление новых рыночных ниш или путей выхода на рынок; стимулирование инноваций; предложение эффективных решений, оказывающих положительное влияние на коммерческую деятельность		<b>Чрезвычайно высокий</b> потенциал выше, чем примерно у 99% нормативной группы
<b>Организационные изменения</b> осуществление организационных изменений; повышение уровня готовности к переменам; активное управление процессом внедрения изменений		<b>Высокий</b> потенциал выше, чем примерно у 90% нормативной группы
<b>Организационный рост</b> повышение ценности компании; постановка амбициозных целей; принятие мер, которые приведут компанию к успеху		<b>Очень высокий</b> потенциал выше, чем примерно у 95% нормативной группы

Первопроходец

## Ситуативный профиль лидерства

Этот профиль указывает на те рабочие ситуации, в которых респондент Владимир Иванов вероятнее всего проявит свои лидерские качества с большей или меньшей эффективностью.

**Владимир Иванов с высокой вероятностью окажется 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

**Владимир Иванов с высокой вероятностью окажется 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