

Отчёт для руководителя
Владимир Иванов



Professional

Styles

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

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.



Как пользоваться этим отчётом

Этот отчёт может быть использован при принятии различных кадровых решений, включая подбор персонала, определение на должность, повышение в должности и развитие кадрового потенциала. Результаты отчёта предназначены для принятия обоснованных решений в области управления персоналом линейными руководителями, специалистами по проведению аттестаций и собеседований и другими заинтересованными лицами, и для их интерпретации не требуется специального образования в области психометрии. Предлагаемая модель профессиональных качеств является универсальной и была разработана на основе обширных исследований. Относительную важность каждого профессионального качества следует определить в начале процесса оценки. Кроме того, при интерпретации результатов отчёта и принятии кадровых решений необходимо учитывать другую информацию, относящуюся к профессиональной деятельности человека.


Интерпретация результатов данного отчета, требует прохождения базового сертификационного курса сертификации по использованию инструменты Saville Assessment Wave. Сертификационные курсы могут проводить партнёры и сертифицированные клиенты Saville Assessment.

Потенциал проявления компетенций

Данный профиль содержит информацию об уровнях потенциала респондента Владимир Иванов в различных сферах. Характеристика стиля заполнения опросника: Установка на согласие 7, Последовательность 9.

	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