



Персональный отчёт
Владимир Иванов



Professional

Styles

Введение

Благодарим Вас за заполнение опросника Styles. Данный отчёт предоставляет информацию о Ваших мотивах, предпочтениях, потребностях и талантах в критически важных областях рабочего поведения.

Читая этот отчёт, который описывает Ваш стиль рабочего поведения, помните, что он построен на ответах, которые Вы дали в опроснике Styles. 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.

Предлагается информация по 36 личностным характеристикам опросника Styles, которые разнесены по 12 группам, представленным в четырёх кластерах (Думающий, Влияющий, Адаптирующийся и Достигающий). С каждой личностной характеристикой соотнесено три индикатора.

Для расчета результатов объединяются Ваши ответы на вопросы с оценкой и вопросы с ранжированием. Результаты получены на основе сравнения с группой из более чем 24000 менеджеров и специалистов разных стран. Ваш результат по каждой личностной характеристике графически представлен на шкале от 1 до 10. Результат по личностной характеристике указывает, насколько Ваши результаты отклоняются от среднего значения: 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 демонстрируют лишь около 1% респондентов группы сравнения. Под названием каждой личностной характеристики приведены текстовые описания трёх индикаторов, из значений которых складывается Ваш результат по данной характеристике. Соотнесение данных индикаторов может дать хорошую почву для дальнейшего развития и обсуждения этих результатов.

По некоторым личностным характеристикам (например, «Надёжный») большинство людей оценивают себя высоко. Как следствие, и по причине относительности результатов, может оказаться, что Вы получили более низкий результат в этих областях, чем ожидали. Кроме того, важно помнить, что результаты следует соотносить с требованиями, которые предъявляются к конкретной позиции или работе. Например, «Соблюдающий правила» может быть полезным качеством для административных должностей, где требуется строгое соблюдение правил и процедур, однако не будет иметь большого значения для менеджеров, которым требуется принимать решения с определённой долей риска и демонстрировать смекалку, чтобы обходить бюрократические правила и процедуры.

Об отчёте

Информация представленная в данном отчёте скорее всего будет надежна 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.

Кластер Думающий

Думающий										
Оценивающий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Аналитичный склонен анализировать информацию; задает проясняющие вопросы; концентрируется на поиске решений						■				
Опирающийся на факты часто хорошо ведет письменную коммуникацию; умеренно заинтересован в понимании логических взаимосвязей доказательств; всесторонне рассматривает факты							■			
Рациональный склонен к работе с числами; мало интересуется информационными технологиями; некоторые решения принимает, опираясь только на факты					■					
Исследующий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Изучающий мало интересуется изучением нового; быстро осваивает новое; стремится изучать новое в процессе чтения							■			
Практик меньше других концентрируется на практических задачах; очень мало интересуется изучением чего-либо на практике; придает мало значения использованию здравого смысла		■								
Проницательный часто находит способы совершенствования чего-либо; очень быстро переходит к корневой проблеме; доверяет интуиции при принятии решения									■	
Одаренный воображением	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Изобретательный генерирует много идей; предлагает очень необычные идеи; вероятно, примет радикальное решение										■
Мыслящий абстрактно хорошо разрабатывает концепции; часто применяет теоретические знания; проявляет умеренный интерес к изучению основополагающих принципов							■			
Стратегичный склонен разрабатывать стратегии; видит максимально долгосрочные перспективы; создает четкий образ будущего									■	

Кластер Влияющий

Влияющий										
Общительный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Взаимодействующий в некоторой степени жизнедеятельный человек; в меру разговорчивый; умеренно интересуется развитием рабочих связей						■				
Притягательный затрачивает некоторое время на установление взаимопонимания; не слишком заботится о том, чтобы создавать хорошее первое впечатление; довольно легко заводит новых друзей			■							
Продвигающий себя часто находится в центре внимания; довольно скромно описывает свои достижения; умеренно нуждается в похвале								■		
Производящий впечатление	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Убедительный отлично умеет уговаривать; настойчиво отстаивает свою точку зрения; договариваясь, сконцентрирован на получении лучших условий									■	
Ясно излагающий нравится проводить презентации не меньше, чем другим людям; может довольно хорошо что-либо объяснить; достаточно уверенно чувствует себя с новыми людьми						■				
Стимулирующий всегда открыто озвучивает свое несогласие; испытывает большую склонность к оспариванию чужих идей; очень часто вступает в споры										■
Напористый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Целеустремленный принимает быстрые решения; демонстрирует готовность взять ответственность за серьезные решения; придерживается крайне однозначного мнения по большинству вопросов										■
Руководящий склонен выполнять лидирующую роль; хорошо координирует работу людей; с большой готовностью берет ситуацию под свой контроль								■		
Придающий уверенность проявляет ограниченный интерес к поиску способов мотивировать других; вдохновляющий; умеренно ободряет других					■					

Кластер Адаптирующийся

Адаптирующийся										
Неунывающий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уверенный в себе умеренно уверен в себе; чувствует, что контролирует свое будущее; сильно ощущает собственную ценность										
Невозмутимый редко нервничает во время важных мероприятий; как правило, сохраняет спокойствие перед важными событиями; хорошо работает под давлением										
Разрешающий конфликты нормально переносит взволнованных людей; не нравится взаимодействовать с разозленными людьми; меньше, чем многие другие люди, чувствует, что он должен уладить разногласия										
Гибкий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Позитивный вероятно, оптимистично смотрит на вещи; довольно быстро восстанавливается после столкновения с трудностями; очень бодрый человек										
Предпочитающий изменения готов принимать изменения так же, как большинство людей; может легко переносить неопределенные ситуации; готов принимать новые обязательства так же, как и большинство людей										
Восприимчивый менее восприимчив к обратной связи, чем большинство людей; с умеренной вероятностью будет поощрять других высказывать критику, в т.ч. в свой адрес; редко запрашивает обратную связь о своей работе										
Поддерживающий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Внимательный менее эмпатичный, чем многие другие люди; вряд ли будет долго и внимательно слушать; проявляет интерес к пониманию причин поведения людей										
Вовлекающий намного меньше других предпочитает работать в команде; уделяет некоторое внимание мнениям других людей; с небольшой вероятностью будет вовлекать других к принятию финальных решений										
Принимающий людей редко задумывается о причиняемых им неудобствах; проявляет умеренную толерантность к людям; умеренно доверяет людям										

Кластер Достигающий

Достигающий										
Сознательный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Надежный уделяет внимания соблюдению сроков меньше, чем многие другие люди; менее пунктуальный, чем многие другие люди; иногда оставляет работу недоделанной			■							
Дотошный уделяет очень мало внимания, тому, чтобы убедиться, что все детали в порядке; менее тщательный, чем многие другие люди; совершает некоторые действия, обеспечивающие высокий уровень качества				■						
Соблюдающий правила очень мало склонен следовать общим правилам; очень не нравится следовать четким процедурам; при принятии решений иногда готов пойти на риск	■									
Структурированный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Организованный организован хуже, чем большинство людей; очень не нравится, когда надо планировать; стремится расставлять приоритеты меньше, чем большинство людей	■									
Добросовестный задумывается о вопросах этики меньше, чем многие другие люди; уделяет меньше внимания поддержанию конфиденциальности, чем многие другие люди; мало сосредоточен на выполнении своих обязательств			■							
Деятельный работает с умеренной скоростью; хорошо работает, когда загружен работой; предпочитает заниматься одним делом в один момент времени					■					
Устремленный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Динамичный динамично совершает действия; старается быстрее перейти к делу; действует с умеренной энергией								■		
Предприимчивый обычно видит возможности для развития бизнеса; стремится продавать; конкурентен наравне с большинством людей									■	
Стремящийся стремится к достижению выдающихся результатов; довольно честолюбивый; обычно упорен в преодолении сложных проблем									■	

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, препятствовать раскрытию Вашего потенциала.

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