



# Báo cáo của Quản lý Trực tiếp Dũng Nguyễn

Focus

Styles

## Giới thiệu về Báo cáo này

Báo cáo này dựa trên đánh giá Wave Styles, nhằm khám phá động cơ, sở thích, nhu cầu và tài năng của một cá nhân trong các lĩnh vực công việc quan trọng.

Kết quả dựa trên sự so sánh với một nhóm quốc tế gồm hơn 31.000 chuyên gia và nhà quản lý.

Vì bảng câu hỏi là một biện pháp tự báo cáo, kết quả phản ánh sự tự nhận thức của cá nhân. Nghiên cứu sâu rộng của chúng tôi đã chỉ ra rằng đây là một chỉ báo tốt về xu hướng mọi người sẽ hành động như thế nào tại nơi làm việc. Tuy nhiên, phải xem xét thích đáng bản chất chủ quan của việc sử dụng tự nhận thức của một cá nhân trong việc giải thích các dữ liệu này.

Cần nhớ rằng thông tin trong báo cáo này có khả năng nhạy cảm và cần cố gắng hết sức để đảm bảo rằng thông tin được lưu trữ ở một nơi an toàn.

Thông tin trong báo cáo này có thể vẫn là một phản ánh tốt về nhận thức bản thân của cá nhân trong 12-24 tháng, tùy thuộc vào hoàn cảnh.

Báo cáo được thực hiện bằng hệ thống phần mềm Saville Assessment. Nó được rút ra từ kết quả của một cuộc đánh giá được hoàn thành bởi người trả lời và phản ánh những câu trả lời mà họ đã đưa ra.

Báo cáo này đã được tạo dưới dạng điện tử. Saville Assessment không đảm bảo rằng nó chưa bị thay đổi hoặc chỉnh sửa. Chúng tôi không chịu trách nhiệm về hậu quả của việc sử dụng báo cáo này, bất kỳ phát sinh nào.

Việc áp dụng đánh giá này được giới hạn chỉ dành cho các nhân viên của Saville Assessment, đại lý của Saville Assessment và khách hàng được Saville Assessment ủy quyền.

# Giới thiệu

## Hồ sơ tiềm năng Kỹ năng

Hồ sơ Tiềm năng Kỹ năng đã được phát triển dựa trên cơ sở dữ liệu liên kết các khía cạnh của bảng câu hỏi Styles với các đánh giá chi tiết, độc lập về hiệu suất công việc. Điều này đưa ra một dự đoán duy nhất về các điểm mạnh và hạn chế có thể có của Dũng Nguyễn trong 12 lĩnh vực hiệu suất chính yếu. Các thành phần cơ bản của hiệu suất được phản ánh trong các mô tả bằng lời nói và điểm số của mỗi nhóm trong số 12 tiêu đề kỹ năng. Dự đoán này cần được giải thích dựa trên các yêu cầu công việc chính như được thiết lập thông qua các phương pháp phân tích công việc hoặc lập hồ sơ kỹ năng. Các hồ sơ có tính tích cực cao có thể phản ánh một cách nhìn tích cực về bản thân không thực tế trong khi các hồ sơ điểm thấp có thể phản ánh một quan điểm phê bình quá mức về bản thân. Trong những trường hợp như vậy, điều đặc biệt quan trọng là phải xác minh kết quả so với các thông tin khác.

## Dự đoán về Sự phù hợp với Văn hóa/Môi trường

Sự phù hợp với Văn hóa/Môi trường được Dự đoán đưa ra dấu hiệu về các khía cạnh của văn hóa, công việc và môi trường có khả năng nâng cao hoặc kìm hãm sự thành công của một người. Nghiên cứu đột phá của Saville Assessment gợi ý rằng động cơ và tài năng của con người tương tác theo những cách quan trọng với đặc điểm văn hóa, công việc và môi trường để giúp xác định hiệu suất công việc và năng lực của họ.

## Cách sử dụng báo cáo này

Báo cáo có thể được sử dụng trong nhiều hoạt động quản lý nhân tài bao gồm lựa chọn nhân sự, bố trí, đề bạt và phát triển nhân tài. Báo cáo được thiết kế để các nhà quản lý trực tiếp, người đánh giá, người phỏng vấn và các bên liên quan quan trọng khác diễn giải để dùng làm cơ sở cho việc ra quyết định của họ mà không cần đào tạo hoặc chuyên môn cụ thể trong lĩnh vực đánh giá trắc nghiệm tâm lý. Mô hình kỹ năng được thiết kế dựa trên các nghiên cứu sâu rộng và để có thể áp dụng rộng rãi. Tầm quan trọng tương đối của mỗi kỹ năng cần được xác định khi bắt đầu quá trình đánh giá. Ngoài ra, thông tin trong báo cáo này nên được sử dụng kết hợp với các thông tin khác liên quan đến công việc về cá nhân đó khi đưa ra các quyết định liên quan đến việc làm.

Báo cáo này chỉ nên được cung cấp bởi một chuyên gia có đủ điều kiện để sử dụng đầy đủ các công cụ Saville Assessment Wave, bao gồm cả Báo cáo chuyên gia cung cấp thông tin chi tiết hơn (ví dụ: về tài năng và động cơ tiềm ẩn của một cá nhân).

# Hồ sơ tiềm năng Kỹ năng

Hồ sơ này cho thấy các lĩnh vực có tiềm năng nhiều hơn hoặc ít hơn của Dũng Nguyễn. Sự chấp nhận đánh giá của Dũng Nguyễn là Sten và Tính nhất quán của Đánh giá là Sten 8.

	Mô tả năng lực	Tiềm năng
Hướng đến giải quyết các vấn đề	<b>Đánh giá vấn đề</b> Kiểm tra thông tin (2); Lập hồ sơ thông tin (5); Diễn giải dữ liệu (4)	Khá thấp tiềm năng cao hơn khoảng 25% của nhóm so sánh
	<b>Điều tra các vấn đề</b> Phát triển chuyên môn (1); Áp dụng các phương pháp tiếp cận thực tế (7); Đưa ý kiến chuyên môn (3)	Cực kì thấp tiềm năng cao hơn khoảng 1% của nhóm so sánh
	<b>Tạo ra sự đổi mới</b> Tạo ra ý tưởng (3); Khám phá các khả năng (1); Phát triển chiến lược (1)	Cực kì thấp tiềm năng cao hơn khoảng 1% của nhóm so sánh
Có ảnh hưởng đến mọi người	<b>Xây dựng các mối quan hệ</b> Tương tác với mọi người (9); Thiết lập mối quan hệ (6); Gây ấn tượng với mọi người (10)	Rất cao tiềm năng cao hơn khoảng 95% của nhóm so sánh
	<b>Truyền đạt thông tin</b> Thuyết phục mọi người (10); Truyền đạt thông tin rõ ràng (9); Thách thức các ý tưởng (8)	Cực kỳ cao tiềm năng cao hơn khoảng 99% của nhóm so sánh
	<b>Có khả năng lãnh đạo</b> Đưa ra quyết định (9); Chỉ đạo mọi người (6); Trao quyền cho các cá nhân (1)	Trung bình tiềm năng cao hơn khoảng 40% của nhóm so sánh
Thích ứng tốt với các phương pháp	<b>Thể hiện khả năng phục hồi</b> Thể hiện sự tự tin (9); Thể hiện sự điềm tĩnh (8); Giải quyết xung đột (2)	Khá cao tiềm năng cao hơn khoảng 75% của nhóm so sánh
	<b>Biết điều chỉnh để thay đổi</b> Suy nghĩ tích cực (6); Đón nhận thay đổi (2); Mời gọi phản hồi (4)	Thấp tiềm năng cao hơn khoảng 10% của nhóm so sánh
	<b>Hỗ trợ</b> Hiểu mọi người (1); Làm việc nhóm (1); Đánh giá cao các cá nhân (1)	Cực kì thấp tiềm năng cao hơn khoảng 1% của nhóm so sánh

# Hồ sơ tiềm năng Kỹ năng

Mô tả năng lực		Tiềm năng
<b>Xử lý chi tiết</b> Hoàn thành đúng thời hạn (4); Kiểm tra mọi việc (3); Làm theo thủ tục (2)		Thấp tiềm năng cao hơn khoảng 10% của nhóm so sánh
<b>Xây dựng cấu trúc nhiệm vụ</b> Quản lý công việc (3); Giữ vững tiêu chuẩn (1); Có kết quả (6)		Cực kì thấp tiềm năng cao hơn khoảng 1% của nhóm so sánh
<b>Thúc đẩy sự thành công</b> Đưa ra hành động (9); Nắm bắt cơ hội (9); Theo đuổi mục tiêu (7)		Rất cao tiềm năng cao hơn khoảng 95% của nhóm so sánh

Đem lại kết quả

## Dự đoán về Sự phù hợp với Văn hóa/Môi trường

Dựa trên nghiên cứu mở rộng của Saville Assessment có liên kết phong cách của các cá nhân với văn hóa tại nơi làm việc, điều này làm nổi bật các khía cạnh của văn hóa, công việc và môi trường có khả năng nâng cao hoặc kìm hãm sự thành công của Dũng Nguyễn:

### Tác nhân nâng cao hiệu suất

- ⊕ nơi có cơ hội trở thành trung tâm của sự chú ý và mọi người biết đến thành tích và địa vị của người đó
- ⊕ nơi khả năng đưa ra một trường hợp thuyết phục được đánh giá cao và ảnh hưởng là bằng thuyết phục và thương lượng chứ không phải là thực thi quyền hạn
- ⊕ nơi mọi người được khuyến khích đảm nhận trách nhiệm đối với các quyết định quan trọng và tính quyết đoán là một đặc điểm đáng giá
- ⊕ nơi mà sự tự tin được coi là tài sản và mọi người được khuyến khích biết giá trị của bản thân và chịu trách nhiệm về khối lượng công việc của chính họ
- ⊕ nơi mọi người tràn đầy năng lượng, có định hướng hành động rõ ràng và được khen thưởng vì đã chủ động và làm cho mọi việc thành hiện thực
- ⊕ nơi khả năng giải thích mọi thứ rõ ràng và tự tin được đánh giá cao và thường xuyên có cơ hội thuyết trình chính thức
- ⊕ nơi mà chủ nghĩa thương mại và chủ nghĩa kinh doanh được coi trọng và trọng tâm là xác định các cơ hội kinh doanh và vượt trội so với đối thủ cạnh tranh
- ⊕ nơi có nhiều cơ hội để quen người mới và phát triển các mối quan hệ, và mạng lưới quan hệ tốt được coi là chìa khóa thành công

## Dự đoán về Sự phù hợp với Văn hóa/Môi trường

Dựa trên nghiên cứu mở rộng của Saville Assessment có liên kết phong cách của các cá nhân với văn hóa tại nơi làm việc, điều này làm nổi bật các khía cạnh của văn hóa, công việc và môi trường có khả năng nâng cao hoặc kìm hãm sự thành công của Dũng Nguyễn:

### Tác nhân ức chế hiệu suất

- ❌ nơi một người ở vị trí thấp và thành tích không được công nhận
- ❌ nơi ảnh hưởng là bằng cách ra lệnh và kiểm soát hơn là bằng thuyết phục và thương lượng
- ❌ nơi mà trách nhiệm về các quyết định quan trọng thuộc về những người khác và có rất ít cơ hội để ảnh hưởng đến kết quả
- ❌ nơi mà sự tự tin được đánh đồng với sự kiêu ngạo và bị gièm pha, và mọi người không được khuyến khích kiểm soát khối lượng công việc của chính họ
- ❌ nơi mọi người rất uể oải và ít có sáng kiến
- ❌ nơi mà khả năng giải thích mọi việc tốt tương đối không có tầm quan trọng và có ít cơ hội để thuyết trình
- ❌ nơi văn hóa theo định hướng phi thương mại, không cạnh tranh và phi lợi nhuận
- ❌ nơi có ít cơ hội tạo dựng mạng lưới mối quan hệ