



ОГРАНИЧЕНИЯ

ДЕСТРУКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Отчёт для: Sam Poole

Логин: HC560419

Дата: 15.2.2018



ВВЕДЕНИЕ

Информация, содержащаяся в данном отчёте, позволит вам лучше понимать те особенности Вашего поведения, которые могут оказать негативное влияние на эффективность Вашей деятельности на управленческой позиции.

Лидерство подразумевает под собой построение и поддержание работы высокоэффективных команд. Те модели поведения, которые мешают вам решать эту задачу, снижают Вашу эффективность как лидера.

Данный отчёт основан на опроснике Hogan Development Survey (HDS). В его основе лежат результаты более 4000 CEO крупнейших международных компаний, которые участвовали в исследованиях Hogan на протяжении 10 лет по всему миру.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Занимаясь решением сложных рабочих задач, люди часто попадают в так называемую стрессовую ситуацию, в которой они склонны демонстрировать сложное поведение. Hogan называет подобное поведение "деструктивным", паттерны сложного поведения - деструкторами, ту часть личности, в которой "живут" деструкторы, будучи незаметными для окружающих до поры до времени - "тёмной стороной личности". Во времена тяжёлых рабочих нагрузок, или когда человек чем-то расстроен и раздражён, деструкторы могут негативно влиять на его личную эффективность или даже разрушать его взаимоотношения с коллегами и клиентами. Окружающие могут наблюдать или даже испытывать на себе негативные последствия данного непродуктивного поведения, но по разным причинам могут воздерживаться от предоставления своему коллеге объективной обратной связи. Руководители высокого уровня могут даже полностью отрицать наличие у себя данного поведения.

Данный отчёт состоит из трёх разделов. В первом разделе представлен Графический Отчёт Ваших результатов. Во втором разделе представлена интерпретация Ваших результатов. Зона **ВЫСОКОГО РИСКА** находится в диапазоне от 90 до 100 процентиля. Зона **ПОВЫШЕННОГО РИСКА** находится в диапазоне от 70 до 89 процентиля. Зона **НИЗКОГО РИСКА** находится в диапазоне от 40 до 69 процентиля. Зона **ОТСУТСТВИЯ РИСКА** находится в диапазоне от 0 до 39 процентиля. В третьем разделе содержатся рекомендации по развитию в том случае, если ваш результат находится в Зоне Повышенного и/или Высокого Риска. Для Зон Низкого Риска и Отсутствия Риска рекомендации не предоставляются.

КОГДА ПРОЯВЛЯЮТСЯ ДЕСТРУКТОРЫ?

Исследования Hogan показывают, что деструкторы формируются в раннем возрасте по мере того, как мы учимся общаться с родителями, сверстниками, родственниками и другими людьми. Навыки поведения, выработанные ещё в молодости, могут стать привычкой, – при этом Вы можете даже не подозревать об особенностях данного поведения.





ВВЕДЕНИЕ

КАК РАБОТАТЬ С ДАННЫМ ОТЧЁТОМ?

Внимательно ознакомьтесь с отчётом и определите для себя, с какими из указанных утверждений вы согласны, а с какими нет. Помечайте эти утверждения знаком плюс (+), а утверждения, с которыми вы не согласны, знаком минус (-). Постарайтесь собрать обратную связь о себе от своих коллег, прямых подчинённых и руководителя. Возможно, у вас есть результаты оценки 360 градусов. Сравните информацию, которую вы получили в отчёте, с информацией, полученной от людей, которые вас хорошо знают. Внимательно изучите рекомендации по развитию компетенций, которые указаны в самом в конце отчёта. Эти рекомендации относятся к Зонам Повышенного или Высокого Риска (т.е. от 70 перцентила и выше).

ОПРЕДЕЛЕНИЯ ШКАЛ

Ниже даны определения 11 шкал, используемых для оценки Ваших зон развития.

Эмоциональный О тех, кто с избыточным энтузиазмом относится к людям, загорается проектами, но внезапно разочаровывается и опускает руки, сталкиваясь с проблемами или препятствиями.

Скептический О тех, кто настроен цинично по отношению к другим людям, не восприимчив к критике и не доверяет людям.

Осторожный О тех, кто очень сильно переживает о том, что думают о нём окружающие. Спротивляется переменам и испытывает сильный страх перед принятием решений.

Сам в себе О тех, кто замыкается в себе и безразличен к чувствам окружающих.

Сам по себе О тех, кто игнорирует запросы других людей и раздражается, если те проявляют настойчивость. Демонстрирует скрытое нежелание сотрудничать.

Самоуверенный О тех, кто имеет завышенные представления о собственной компетентности и значимости. Не способен признавать собственные ошибки и учиться на них.

Увлекающийся О тех, кто манипулирует другими и готов идти на необдуманный риск. Не сдерживает обещания и жертвует другими людьми ради достижения цели.

Театральный О тех, кто стремится быть эффектным на публике и привлекает к себе внимание окружающих. В силу избыточного желания быть в центре внимания, не очень хорошо умеет фокусироваться на задаче.

С богатым воображением О тех, кто мыслит и действует неординарно и креативно, предлагая непрактичные и нереалистичные идеи.

Прилежный О тех, кто склонен демонстрировать дотошный перфекционизм. Они имеют тенденцию критиковать, придирается к мелочам и не делегировать задачи.

Исполненный сознания долга О тех, кто стремится быть в хороших отношениях с вышестоящим руководством любой ценой. В результате неспособен отстаивать интересы подчинённых.





ГРАФИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ





Эмоциональная

О тех, кто с избыточным энтузиазмом относится к людям, загорается проектами, а затем внезапно разочаровывается, эмоционально реагируя на проблемы.



Высокий риск

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Обычно энергичные и активные, но страдают переменчивостью в настроении. Реакция, с которой они реагируют на неприятные для них события, может быть взрывной.
- Могут неожиданно прекратить работу над проектом, если разочаровались в нем.
- Если чем-то недовольны, могут перейти на крик.
- Крайне болезненно реагируют на критику.
- Интуитивно чувствуют, когда другим больно, и они находятся в состоянии стресса.

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Ваша эмоциональная вовлеченность может производить положительное первое впечатление на вашего руководителя. Однако, тот энтузиазм и энергия, с которыми Вы берётесь за новые проекты, могут давать лишь краткосрочный результат. Ваш эмоциональный подход и раздражительность может подрывать к Вам доверие окружающих, а также может снижать Вашу личную эффективность. Ваши перепады в настроении могут создавать атмосферу непредсказуемости и непоследовательности.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

САМООБЛАДАНИЕ В стрессовых ситуациях Вы можете выглядеть непредсказуемой и эмоциональной в глазах других людей. Неожиданные требования со стороны руководства могут выбивать Вас из колеи, Вы можете вспылить и наговорить то, о чём впоследствии будете сожалеть. Ваши коллеги могут воздерживаться от обсуждения своих проблем с Вами, потому что они не знают, как Вы отреагируете на них.

ОТНОШЕНИЕ К ЛЮДЯМ Если Вы разочаровались в проекте, Вы можете полностью отказаться от него. Это может оказаться неприятной неожиданностью для других участников проекта.

УПОРСТВО Ваш энтузиазм в отношении людей и проектов может быстро гаснуть, если Вы сталкиваетесь с трудностями, сопротивлением, проблемами или решаете, что проект обречён на неудачу. Вам может не хватать настойчивости в доведении проектов до конца, это может восприниматься, как нехватка упорства.





Скептическая

О тех, кто не восприимчив к критике и не доверяет другим людям.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Способны "читать" поступки других людей и разбираться во внутренних механизмах корпоративной политики.
- Ждут подвоха или предательства со стороны окружающих.
- Склонны к спорам, обидчивы.
- Выскивают признаки несправедливого отношения к себе. И, конечно же, их находят.
- Если считают, что с ними обходятся несправедливо, готовы мстить.

Высокий риск

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вы умеете тонко чувствовать скрытые мотивы других людей и понимать внутренние механизмы принятия решений в компании. Эти качества могут стать ценным подспорьем в развитии Вашей корпоративной карьеры. Однако, Вы склонны больше фокусироваться на угрозах, часто надуманных и несуществующих на самом деле. Вы можете крайне болезненно реагировать на критику в свой адрес. Вы можете необоснованно подозревать коллег в плетении интриг против Вас. Такое поведение затрудняет выстраивание прочные взаимоотношений с людьми. Ваша подозрительность и стремление критиковать решения других, может привести к тому, что окружающие будут воспринимать Вас как сложного человека, не нацеленного на сотрудничество.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

СПОСОБНОСТЬ УБЕЖДАТЬ И ВЛИЯТЬ НА ЛЮДЕЙ Вы можете сомневаться в искренности намерений Ваших коллег. Такое поведение может ограничивать Вашу способность оказывать влияние, убеждать и вдохновлять людей.

ОТКРЫТОСТЬ НОВЫМ ИДЕЯМ Когда Вы анализируете новые идеи, Вы настроены к ним скептически изначально и имеете тенденцию видеть в них только негатив. Подобное отношение вынуждает окружающих занимать оборонительную позицию или же вовсе отказываться от обсуждения проектов с вами.

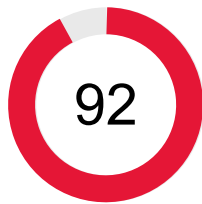
ОБЪЕКТИВНОСТЬ СУЖДЕНИЯ Ваша заикленность на том, что другие строят вам козни за вашей спиной, мешает вам объективно оценивать новые идеи.





Осторожная

О тех, кто боится принимать решения.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Выбирают наиболее безопасные решения.
- Принимают критику близко к сердцу.
- Не доверяют сотрудникам - боятся, что те будут ошибаться.
- Могут не доверять новым технологиям.
- Стараются воздерживаться от высказывания непопулярных идей.

Высокий риск

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вам не нравится, когда Вас критикуют, поэтому Вы стараетесь избежать ошибок – у такого подхода есть несколько последствий: или Вы не доверяете своим подчинённым, или Вы сами так медленно принимаете решения, что это мешает тем, кто настроен более проактивно. При работе в команде Вы можете проявлять излишнюю осторожность в высказывании своих взглядов. Вы неохотно ставите острые вопросы перед руководством. Вы можете избегать сложных проектов. Такой подход в конечном итоге может мешать Вам находить новые возможности для развития Вашей карьеры.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

РЕШИТЕЛЬНОСТЬ В стрессовых ситуациях Вы можете быть не уверены в себе и воздерживаетесь от принятия каких-либо решений. Причина кроется в Вашем неприятии критики и негативной оценки окружающими Ваших решений.

ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ Члены Вашей команды могут воспринимать Вас как человека, не желающего извлекать пользу из новых возможностей и действовать проактивно в ситуациях неопределённости. Подобное поведение может раздражать тех, кто любит быстро принимать решения и быстро действовать.

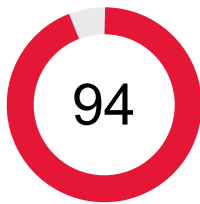
ЛИДЕРСТВО Коллеги могут воспринимать Вас как человека, выбирающего наиболее безопасный путь в условиях стресса и кризиса. Ваши подчинённые могут воспринимать Вашу медлительность как неуверенность в собственных силах.





Сам в себе

О тех, кто замыкается в себе и безразличен к чувствам окружающих.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Способны принимать независимые решения и стойко выдерживать критику.
- Могут не понимать, как их поведение отражается на других людях.
- Действуют жёстко и независимо.
- Словами могут задевать чувства других людей.

Высокий риск

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вы спокойно реагируете на критику и давление. В то же время окружающие могут вас воспринимать как равнодушного и безразличного к чувствам других людей человека. Данное поведение может мешать Вам выстраивать позитивные и открытые взаимоотношения в команде. Иногда вы можете быть слишком жёстким, Ваша резкая обратная связь может задевать чувства других людей. Вы закрыты и недостаточно коммуникабельны, это мешает Вам мотивировать других людей и позитивно влиять на результаты их работы.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

СПОСОБНОСТЬ МОТИВИРОВАТЬ ЛЮДЕЙ Ваш прямой и резкий стиль общения может мешать Вам выстраивать взаимоотношения. Ваша отстранённость и закрытость может вызывать недоумение коллег, которые будут не готовы оказывать Вам поддержку.

ВЫСТРАИВАНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ Возможно, Вы не всегда понимаете, как Ваше поведение отражается на окружающих. Это может мешать Вам выстраивать и поддерживать эффективные взаимоотношения в команде.

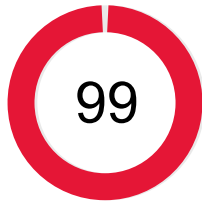
ДОСТУПНОСТЬ ДЛЯ ОКРУЖАЮЩИХ В стрессовых ситуациях Вы отстраняетесь от других и прекращаете всяческое общение с внешним миром. В результате Ваши коллеги могут не понимать, каких результатов вы от них ждёте.





Сам по себе

О тех, кто игнорирует запросы других людей, демонстрируя упрямство.



Высокий риск

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Обладают хорошими навыками социального поведения, производят положительное первое впечатление.
- Производят впечатление людей, нацеленных на сотрудничество. Но в душе они считают, что с ними обходятся несправедливо.
- В частных беседах с коллегами ставят под сомнение компетентность вышестоящего руководства.
- Раздражаются, когда их перебивают.
- Склонны откладывать проекты в долгий ящик и работать в пол силы на тех людей, кто им не нравится.

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Выступая в роли лидера, Вы демонстрируете отличные навыки общения. Тем не менее внутри Вы можете чувствовать раздражение, особенно, когда вас просят сделать срочно что-то, с чем вы в принципе не согласны, и что именно для вас не является приоритетной задачей. Внешне не показывая виду, вы можете снижать темп работы и в целом сопротивляться выполнению задачи, которая требует дополнительных усилий от Вас. Такое поведение может мешать вам выстраивать доверительные взаимоотношения с людьми. Вы готовы помогать и развивать тех, кто Вам нравится, но не хотите помогать тем, кто Вам не нравится. Вы готовы принимать обратную связь только от тех руководителей, которые завоевали Ваше уважение. Указания тех руководителей, которых Вы не уважаете, будете молча и скрытно игнорировать. Вам не всегда нравится быть частью команды – иногда Вы можете сопротивляться попыткам привлечь Вас к участию в командных проектах.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ Вы можете игнорировать сроки проектов и будете фокусироваться на своих собственных целях. Это может снижать эффективность работы всей команды, при этом окружающие начнут сомневаться в Вашей приверженности командным целям.

СОТРУДНИЧЕСТВО И СОБЛЮДЕНИЕ СРОКОВ Несмотря на то, что на словах Вы можете полностью поддерживать проект, на деле, если Вы с чем-то не согласны, Вы будете работать в пол силы, не обеспечивая проект нужной поддержкой. Обычно это приводит к тому, что вы нарушаете сроки и выглядите в глазах окружающих необязательным и упрямым человеком.

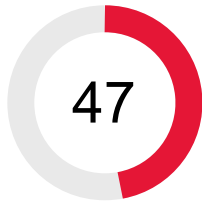
УМЕНИЕ ЗАРУЧИТЬСЯ ДОВЕРИЕМ Вы можете скрывать от окружающих своё истинное мнение, когда на Вас оказывают давление. Воспринимая Ваш ложный "позитивный фидбэк" как согласие, они будут рассчитывать на вашу поддержку и помощь в проектах.





Самоуверенная

О тех, у кого завышенные представления о собственной компетентности и значимости.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Выглядят достаточно уверенными в своих силах.
- Обладают реалистичным представлением об уровне собственной компетентности.
- Ставят перед собой реалистичные карьерные цели.
- Открыты к получению обратной связи.

Низкий риск

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вы - уверенный в своих силах человек, который готов работать в команде, не претендуя на высокие лидерские позиции. Ваш стиль «бесконфликтного самопродвижения» может, тем не менее, несколько тормозить развитие Вашей карьеры. Вы не стремитесь активно высказывать своё видение по поводу развития бизнеса компании, занимая выжидательную позицию. В этой области Ваши лидерские качества не нуждаются в дополнительном развитии.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ВИДЕНИЕ Несмотря на то, что у Вас есть идеи о том, как расширять или развивать бизнес, Вы не стремитесь активно реализовывать эти идеи на практике.

ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ Вы открыты к получению обратной связи от коллег, босса, подчинённых и, главное, Вы действительно готовы её услышать. Подобная открытость способствует Вашему развитию.

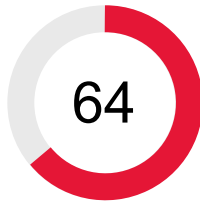
НАЦЕЛЕННОСТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ Ваша скромность может сдерживать Ваши карьерные планы.





Увлекающаяся

О тех, кто может манипулировать окружающими, идёт на необдуманный риск.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Надёжные и благоразумные, на них можно положиться.
- Семь раз отмерят, один раз отрежут.
- Редко идут на ненужный риск.
- Держат слово и выполняют свои обязательства.

Низкий риск

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вы избегаете нежелательных рисков, поэтому в глазах коллег вы выглядите человеком благоразумным. Это может помочь Вам выстраивать отношения в команде. Ваш руководитель уважает Ваше мнение и ценит Вашу надёжность. Вы стараетесь принимать безопасные решения везде и во всём. В этой области Ваши лидерские качества не нуждаются в дополнительном развитии.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

КАЧЕСТВО ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ Вы стараетесь избегать ненужных рисков.

ГОТОВНОСТЬ ИДТИ НА РИСК Вы не будете связываться с рискованными или мало предсказуемыми проектами до тех пор, пока тщательно их не проанализируете. Однако, иногда Вы можете избегать всех рисков без исключения, даже тогда, когда обоснованный риск необходим. Ваша осторожность может мешать более проактивному карьерному росту.

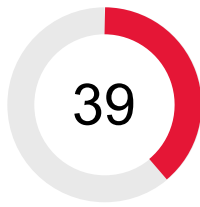
СПОСОБНОСТЬ УЧИТСЯ НА ОШИБКАХ Вы готовы брать на себя ответственность за последствия принимаемых вами решений. Вы анализируете результаты принятых в прошлом решений в качестве ориентира на будущее. Возможно, Вы будете действовать очень осторожно в ситуациях, с которыми Вы ранее не сталкивались.





Театральная

О тех, кто слишком сильно привлекает к себе внимание окружающих.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Выглядят спокойными и сдержанными.
- Стараются не привлекать к себе внимания.
- Предпочитают работать на вторых ролях.
- Не возражают, если лидерство в команде берет на себя кто-то другой.
- Умеют слушать собеседника.

Риск отсутствует

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вы – тихий и спокойный человек, который редко занимается саморекламой. Ваша скромность и готовность внимательно слушать обратную связь помогают Вам завоевывать доверие со стороны коллег. Однако, Вашим коллегам может не хватать Вашей вовлеченности и более активного участия в проектах. Возможно, Вам не нравится давать обратную связь сотрудникам, а также участвовать в их карьерном развитии. Ваша карьера может развиваться не так быстро, как могла бы из-за Вашего нежелания заниматься продвижением собственных успехов. В этой области Ваши лидерские качества не нуждаются в дополнительном развитии.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

УМЕНИЕ ПРИЗНАВАТЬ УСПЕХИ ДРУГИХ Вы не стремитесь к саморекламе. На лидерской позиции Вам следует активнее афишировать собственные успехи и достижения своей команды более открыто.

ФОРМИРОВАНИЕ КОНСТРУКТИВНОЙ АТМОСФЕРЫ В КОМАНДЕ Ваша скромная манера поведения не позволяет Вам активнее вдохновлять и мотивировать членов своей команды. И хотя лично Вы не нуждаетесь во внимании со стороны окружающих, Вашим подчинённым необходимо видеть и чувствовать, что Вы замечаете и цените их достижения.

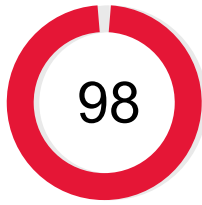
РАЗВИТИЕ Вы не занимаетесь активным поиском возможностей для активного продвижения своего личного бренда. Если вы находитесь в тени, за кулисами, то производительность команды может снижаться. Вам нужно задуматься о том, как вы можете развивать навыки самопрезентации. Команда должна видеть и чувствовать, что вы рядом.





С богатым воображением

О тех, кто мыслит и действует неординарным и эксцентричным образом.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Творческие и креативные.
- Иногда окружающим бывает сложно понять их идеи.
- Предлагают необычные и оригинальные идеи.
- Принимают неожиданные решения.
- Могут быстро перескакивать с одной темы на другую.

Высокий риск

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вы – яркий и интересный человек, обладающий такими качествами, как способность быстро менять направление работы, способность работать без чётких указаний от руководства и способность прогнозировать будущие тенденции в бизнесе. Другим людям интересно с Вами работать. Ваш руководитель должен ценить Ваш творческий и нестандартный подход к решению проблем. Проблема в том, что Вы легко отвлекаетесь, быстро перескакивая с одной темы на другую. При этом Вы выражаете свои мысли своеобразно и немного запутанно. Выступая в роли наставника, Ваши рекомендации вашим подопечным порой могут быть крайне непрактичными, не относящимися к делу или несоответствующими культуре организации. Ваш нестандартный стиль изъяснения своих мыслей и нерелевантные для бизнеса идеи могут снижать общий уровень доверия к Вам внутри компании.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЧЁТКИХ УКАЗАНИЙ Ваши идеи и предложения могут быть слишком концептуальны и оторваны от действительности. Пытаясь объяснить себя, вы можете употреблять слова и выражения, смысл которых не вполне понятен окружающим.

КРЕАТИВНОСТЬ Вы умеете подходить к решению проблем очень нестандартно. Однако, Ваши идеи могут быть непрактичными и даже эксцентричными.

ЦЕЛЕУСТРЕМЛЁННОСТЬ В стрессовой ситуации Вам сложно концентрироваться на конкретной задаче.



Прилежная

О тех, кто кому сложно угодить из-за их перфекционизма.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Могут нарушать корпоративные правила.
- Не будут контролировать каждый шаг своих сотрудников.
- Делегируют задачи другим.
- Не зацикливаются на мелочах.
- Стараются расставлять приоритеты в работе.

Риск отсутствует

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вы один из тех людей, которые не придираются к мелочам. Ваша готовность делиться полномочиями должна снискать Вам популярность среди подчинённых, поскольку они чувствуют, что Вы им доверяете. Кроме того, это позволяет Вашим сотрудникам учиться и развиваться, в том числе и на ошибках. Вышестоящему руководству нравится Ваша толерантность, гибкость и оперативный подход к решению проблем. Однако, иногда Вам следует уделять больше внимания деталям и структуре бизнес процессов. В этой области Ваши лидерские качества не нуждаются в дополнительном развитии.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

РАБОТА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ Вы умеете быть гибким и открытым к различным вариантам решения проблем, когда от Вас требуют срочных результатов.

СПОСОБНОСТЬ АДАПТИРОВАТЬСЯ Вы умеете быстро адаптироваться к внезапно меняющимся обстоятельствам.

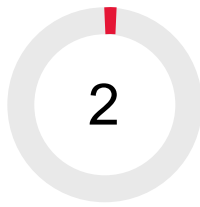
ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ Вы предпочитаете делегировать задачи другим людям.





Исполненная сознания долга

О тех, кто стремится угодить вышестоящему руководству во всём, не склонен действовать самостоятельно.



КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

- Независимые и уверенные в себе.
- Готовы брать ответственность за принимаемые решения и действовать самостоятельно.
- Готовы поднимать неудобные вопросы перед руководством.
- Доверяют своим прямым подчинённым.
- Готовы отстаивать интересы своих сотрудников.

Риск отсутствует

КАК ВАС ВОСПРИНИМАЮТ ОКРУЖАЮЩИЕ

Вы – независимый и уверенный в себе человек, способный принимать решения самостоятельно, и готовый оспаривать решения вышестоящего руководства. Как правило, вы находите общий язык с теми руководителями, которым нравятся инициативные, активные и самостоятельные подчинённые, обладающие собственной точкой зрения и не стесняющиеся её высказывать. Хотя Вы и готовы вступить за свою команду, Вас не всегда видят полноценным членом команды. По стратегическим вопросам Вы готовы занимать непопулярную позицию. В этой области Ваши лидерские качества не нуждаются в дополнительном развитии.

КАК ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ ВЛИЯЮТ НА КОМПЕТЕНЦИИ

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ Вы не боитесь конфликтов и готовы давать сотрудникам с низкими KPI объективную обратную связь.

СПОСОБНОСТЬ ДЕЙСТВОВАТЬ САМОСТОЯТЕЛЬНО Вам нравится проявлять инициативу и дискутировать с коллегами по важным вопросам, когда это необходимо.

ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ ПОДЧИНЁННЫХ Вы готовы ставить перед руководителем неудобные вопросы от имени своей команды.





РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

Рекомендации по развитию касаются тех результатов, которые попали в ЗОНУ ПОВЫШЕННОГО или ВЫСОКОГО РИСКА.

Эмоциональная - Высокий риск

- Вы должны помнить о своих сильных сторонах: Вы – активный, энергичный и интересный человек, который может вносить свежую струю в организационные процессы в компании. Если Вы научитесь контролировать свою раздражительность, внезапное эмоциональное разочарование и измените то, как Вы выражаете свои негативные эмоции, то Вы можете значительно повысить свою эффективность как члена команды.
- Вы должны внимательно прислушиваться к обратной связи от тех людей, которым Вы доверяете; это особенно важно тогда, когда от вас требуется упорство и настойчивость. Мудрый совет или же просто спокойная беседа с человеком могут помочь вам справиться с проблемами, когда у Вас появляется желание сразу всё бросить.
- Вы должны продолжать работать над повышением осознанности. Учитесь понимать, когда вы загораетесь избыточным энтузиазмом; учитесь отслеживать, когда вас охватывает болезненное разочарование и появляется безудержное желание "всё бросить".
- Вы должны помнить, что Ваша излишняя эмоциональность и токсичные эмоции могут обескураживать команду и отрицательно влиять на эффективность работы.
- Старайтесь всегда придерживаться намеченных планов, несмотря на неудачи и временные препятствия. Измените своё отношение с «Я так и знал, что это не получится» на «ОК, сейчас дела идут не так, как надо. Но я должен понять, чем это вызвано, и как Я могу исправить положение». Чем чаще Вы проявляете настойчивость в решении проблем, тем быстрее Вы заработаете репутацию целеустремлённого человека, который умеет идти для конца, несмотря ни на что.

Скептическая - Высокий риск

- Вы способны давать тонкое и пронизательное суждение о людях и демонстрировать глубокое понимание внутрикорпоративных процессов внутри компании.
- Вы можете не доверять людям, которые дают вам обратную связь на работе. Вы должны ценить обратную связь и прислушиваться к их рекомендации.
- Обращайте внимание на то, как Вы общаетесь с коллегами. В то время, как Вы абсолютно уверены, что выражаете своё искреннее мнение, другим может казаться, что Вы просто любите спорить. Будьте более открытым к мнению других людей.
- Вам следует быть менее негативно настроенным. Попросите коллег понаблюдать за тем, как вы выражаете свою точку зрения и дать Вам обратную связь.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

Осторожная - Высокий риск

- Вы стараетесь всегда и во всём следовать правилам и процедурам; окружающие ценят Вашу обязательность, – они знают, что могут на Вас положиться, и что Вы всегда выкладываетесь на все 100% в работе над проектом.
- Вам не нравится брать на себя инициативу в той области, в которой Вам не хватает компетентности или информации. Такой подход может мешать активному развитию Вашей карьеры. Помните, ошибки неизбежны, и зачастую уроки, извлечённые из них, помогают в развитии нашей карьеры.
- Ваша привычка принимать осторожные решения может иногда приводить к тому, что Вы упускаете перспективные возможности. При этом Вы создаёте впечатление о себе как о человеке, который не ориентирован на активные действия. Вы должны развивать в себе готовность действовать решительно и принимать решения оперативно. Если вы сомневаетесь в правильности того или иного решения, попросите Ваших коллег помочь вам в оценке рисков. Но будьте готовы принять решения после проведённого анализа.
- Во время совещаний Ваши коллеги рассчитывают услышать от Вас ценные идеи и предложения. Вы должны быть всегда готовы уверенно высказать свою точку зрения публично.

Сам в себе - Высокий риск

- Вы стойкий человек, которого непросто выбить из колеи, и который способен постоять за себя в трудные минуты.
- После важных совещаний ещё раз обсудите с коллегами принятые решения, чтобы убедиться, что все понимают дальнейшие развитие событий одинаково. Вам будет легче реализовывать намеченные планы, если коллеги Вас поддерживают на все 100%.
- Ваша прямота и независимость являются ценными качествами в работе с некоторыми людьми. Но иногда эти качества могут мешать Вам воспринимать обратную связь. Вам следует чаще запрашивать обратную связь.
- Ваш прямой и резкий стиль общения может мешать Вам завоёвывать союзников и выстраивать отношения в команде.
- Несмотря на то, что иногда Вы предпочитаете работать в одиночку, особенно в те моменты, когда на Вас оказывается давление, Вы должны выстраивать более открытые отношения со своими коллегами. Поначалу это может оказаться делом трудным, но именно так Вы сможете продемонстрировать своё умение слушать людей и показывать, что их мнение Вам не безразлично.





РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

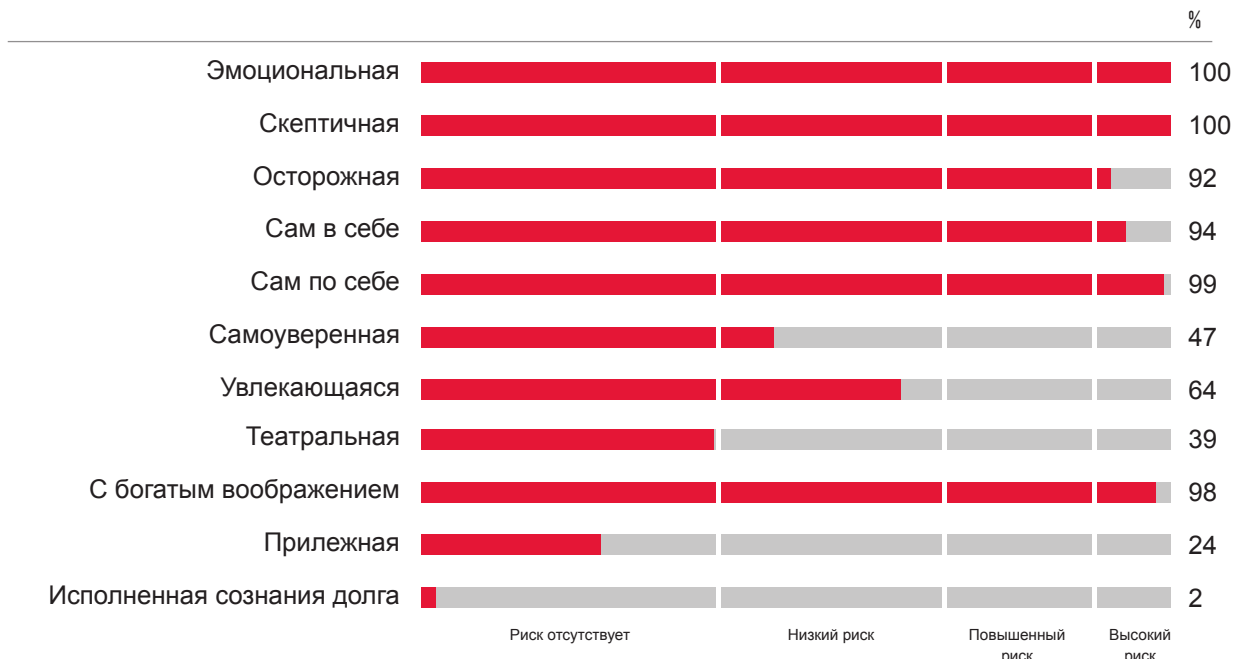
Сам по себе - Высокий риск

- Вы обладаете хорошо развитыми навыками общения и способны дипломатично сказать «нет». У Вас не очень много требований к окружающим – Вы всего лишь хотите, чтобы Вас оставили в покое и позволили делать работу так, как Вы считаете нужным.
- Вы замечаете вокруг себя больше негативного, чем позитивного. Несмотря на то, что Вы считаете окружающих наивными, их оптимизм и доверие могут Вам очень пригодиться.
- Вы должны помнить, что Вас могут раздражать попытки других людей давать Вам советы. Вам следует всё-таки больше прислушиваться к мнению коллег и быть готовым делать те вещи, о которых они Вас просят.
- Вам следует контролировать количество обещаний, которые Вы даёте окружающим. Вы всегда должны выполнять все данные вами обязательства.

С богатым воображением - Высокий риск

- Вы – яркий и интересный человек, обладающий нестандартным взглядом на вещи. Окружающие ценят Ваше богатое воображение и творческое мышление.
- Вы не всегда чётко и понятно для окружающих выражаете свои мысли. В результате, Ваши идеи могут остаться нереализованными из-за отсутствия поддержки.
- Ваша карьера может развиваться более эффективно, если Вы будете концентрироваться на тех идеях, которые будут также интересны и окружающим, а не только Вам. Таким образом Вы сможете заручиться поддержкой других людей, которые помогут Вам реализовать их на практике.
- Возможно, Вам нужно работать в паре с кем-то менее творческим, но способным к реализации идей на практике.





Субшкалы

